

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 53 號

申 請 人：新竹縣豐裕股份有限公司工會

設新竹縣湖口鄉湖南村新竹擴大工業區光復路 6
之 1 號

代 表 人：彭泳綺

住新竹縣

申 請 人：詹素貞

住新竹縣

代 理 人：蔡晴羽律師

設台北市中正區汀州路二段 207 號 2 樓

相 對 人：豐裕股份有限公司

設新竹縣湖口鄉湖南村新竹擴大工業區光復路 6
之 1 號

代 表 人：山田友宣

住新竹縣

代 理 人：蘇逸修律師

設台北市中山區松江路 126 號 3 樓

3

4 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會
5 （下稱本會）於民國（下同）110 年 4 月 16 日詢問程序終結，並於
6 同日作成裁決決定如下：

7 主 文

1 一、申請人請求裁決「確認相對人 109 年 8 月 28 日以電子郵件通知
2 限制申請人詹素貞每月僅 15 個工作日得申請會務公假之行
3 為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35
4 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。」部分，不
5 受理。

6 二、相對人於 109 年 10 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 9 月份職務
7 加給新臺幣（下同）1,800 元；109 年 11 月 5 日扣發申請人詹
8 素貞 109 年 10 月份職務加給 1,800 元；109 年 12 月 4 日扣發申
9 請人詹素貞 109 年 11 月份職務加給 1,800 元；110 年 1 月 5 日
10 扣發申請人詹素貞 109 年 12 月份職務加給 1,800 元之行為，構
11 成團體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第
12 3 款及第 5 款不當勞動行為。

13 三、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內給付申請人詹素貞
14 7,200 元。

15 四、申請人之其餘請求駁回。

16 壹、程序部分：

17 一、本件本會就申請人申請裁決之審理範圍為申請人於 110 年 2 月
18 23 日不當勞動行為裁決部分撤回暨陳報書內段落甲之貳、撤
19 回後現申請事項欄所載：

20 （一）查申請人於 109 年 11 月 9 日提起本件裁決之請求裁決事項
21 為：「一、確認相對人 109 年 8 月 28 日以電子郵件通知限制
22 申請人詹素貞每月僅 15 個工作日得申請會務公假之行為，
23 構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條

1 第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款不當勞動行為。二、確認相
2 對人於 109 年 10 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 9 月份職務
3 加給新台幣（下同）1,800 元；109 年 11 月 5 日扣發申請人
4 詹素貞 109 年 10 月份職務加給 1,800 元，構成團體協約法第
5 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第
6 3 款及第 5 款不當勞動行為。三、確認相對人 110 年 10 月 29
7 日否准下列會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
8 款、第 5 款不當勞動行為：（一）申請人工會理事李建民、
9 監事會召集人彭春蓮 109 年 11 月 3 日各一日會務公假；（二）
10 申請人工會理事何寬福 109 年 11 月 4 日一日會務公假；（三）
11 申請人工會副理事長沈源新 109 年 11 月 5 日半日會務公假；（四）
12 申請人工會副理事長沈源新、申請人工會理事李建民、申請
13 人工會監事會召集人彭春蓮 109 年 11 月 6 日各一日會務公
14 假。四、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內給付申
15 請人詹素貞 3,600 元，且不得再扣發申請人詹素貞每月職務
16 加給。五、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，
17 於公司網站之首頁訊息公告區以標題『勞動部不當勞動行為
18 裁決決定書○○年勞裁字第○○號』提供連結或下載之方
19 式，將本裁決決定主文及如附件啟事以標楷體 26 號字型公
20 告 30 日以上，並將公告事證存查。」（參裁決申請書），嗣
21 於 110 年 1 月 5 日以不當勞動行為裁決部分撤回申請書撤回
22 原申請事項三（參部分撤回申請書）。

23 （二）申請人復於 110 年 1 月 11 日不當勞動行為裁決變更申請書變

更請求裁決事項為：「一、確認相對人 109 年 8 月 28 日以電子郵件通知限制申請人詹素貞每月僅 15 個工作日得申請會務公假之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款不當勞動行為。二、確認相對人於 109 年 10 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 9 月份職務加給新台幣（下同）1,800 元；109 年 11 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 10 月份職務加給 1,800 元；109 年 12 月 4 日扣發申請人詹素貞 109 年 11 月份職務加給 1,800 元；110 年 1 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 12 月份職務加給 1,800 元之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。三、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內給付申請人詹素貞 7,200 元，且不得再扣發申請人詹素貞每月職務加給。四、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，於公司網站之首頁訊息公告區以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書○○年勞裁字第○○號』提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文及如附件啟事以標楷體 26 號字型公告 30 日以上，並將公告事證存查。」（參裁決變更申請書）。

（三）又申請人於 110 年 1 月 22 日裁決追加申請書追加請求裁決事項為：「一、確認相對人 109 年 8 月 28 日以電子郵件通知限制申請人詹素貞每月僅 15 個工作日得申請會務公假之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第

35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款不當勞動行為。二、確認相對人於 109 年 10 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 9 月份職務加給新台幣（下同）1,800 元；109 年 11 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 10 月份職務加給 1,800 元；109 年 12 月 4 日扣發申請人詹素貞 109 年 11 月份職務加給 1,800 元；110 年 1 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 12 月份職務加給 1,800 元之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。三、確認相對人對申請人工會理事長彭泳綺 110 年 1 月 1 日至 31 日半日駐會公假申請；110 年 2 月 1 日至 28 日半日駐會公假申請，不予核章同意之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。四、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內給付申請人詹素貞 7,200 元，且不得再扣發申請人詹素貞每月職務加給。五、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，於公司網站之首頁訊息公告區以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書○○年勞裁字第○○號』提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文及如附件啟事以標楷體 26 號字型公告 30 日以上，並將公告事證存查。』（參裁決追加申請書）。

（四）申請人再於 110 年 2 月 8 日不當勞動行為裁決變更申請二暨補充理由五書變更請求裁決事項為：「一、確認相對人 109 年 8 月 28 日以電子郵件通知限制申請人詹素貞每月僅 15 個工作日得申請會務公假之行為，構成團體協約法第 6 條第 1

1 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第
2 5 款不當勞動行為。二、確認相對人於 109 年 10 月 5 日扣發
3 申請人詹素貞 109 年 9 月份職務加給新台幣(下同)1,800 元；
4 109 年 11 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 10 月份職務加給
5 1,800 元；109 年 12 月 4 日扣發申請人詹素貞 109 年 11 月份
6 職務加給 1,800 元；110 年 1 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年
7 12 月份職務加給 1,800 元之行為；110 年 2 月 5 日扣發申請
8 人詹素貞 110 年 1 月職務加給 1,800 元之行為，構成團體協
9 約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1
10 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。三、確認相對人對申請
11 人工會理事長彭泳綺 110 年 1 月 1 日至 31 日半日駐會公假申
12 請；110 年 2 月 1 日至 28 日半日駐會公假申請，不予核章同
13 意之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
14 四、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內給付申請人
15 詹素貞 7,200 元，且不得再扣發申請人詹素貞每月職務加
16 給。五、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，於
17 公司網站之首頁訊息公告區以標題『勞動部不當勞動行為裁
18 決決定書○○年勞裁字第○○號』提供連結或下載之方式，
19 將本裁決決定主文及如附件啟事以標楷體 26 號字型公告 30
20 日以上，並將公告事證存查。』(參變更申請二暨補充理由五
21 書)。

22 (五) 申請人另於 110 年 2 月 23 日不當勞動行為裁決部分撤回暨陳
23 報書撤回前述(四)之請求裁決事項三：「三、確認相對人

1 對申請人工會理事長彭泳綺 110 年 1 月 1 日至 31 日半日駐會
2 公假申請；110 年 2 月 1 日至 28 日半日駐會公假申請，不予
3 核章同意之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動
4 行為。」，並調整請求裁決事項為：「一、確認相對人 109
5 年 8 月 28 日以電子郵件通知限制申請人詹素貞每月僅 15 個
6 工作日得申請會務公假之行為，構成團體協約法第 6 條第 1
7 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第
8 5 款不當勞動行為。二、確認相對人於 109 年 10 月 5 日扣發
9 申請人詹素貞 109 年 9 月份職務加給新台幣(下同)1,800 元；
10 109 年 11 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 10 月份職務加給
11 1,800 元；109 年 12 月 4 日扣發申請人詹素貞 109 年 11 月份
12 職務加給 1,800 元；110 年 1 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年
13 12 月份職務加給 1,800 元之行為；110 年 2 月 5 日扣發申請
14 人詹素貞 110 年 1 月職務加給 1,800 元之行為，構成團體協
15 約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1
16 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。三、相對人應於本裁決
17 決定書送達翌日起 7 日內給付申請人詹素貞 9,000 元，且不得
18 再扣發申請人詹素貞每月職務加給。四、相對人應自本裁
19 決決定書送達翌日起 10 日內，於公司網站之首頁訊息公告
20 區以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書○○年勞裁字第
21 ○○號』提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文及如附
22 件啟事以標楷體 26 號字型公告 30 日以上，並將公告事證存
23 查。」(請見部分撤回暨陳報書)。

1 (六) 申請人最終於 110 年 4 月 16 日詢問程序撤回部分請求裁決事
2 項，並確認本件請求裁決事項為：「一、確認相對人 109 年 8
3 月 28 日以電子郵件通知限制申請人詹素貞每月僅 15 個工作
4 日得申請會務公假之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違
5 反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款
6 不當勞動行為。二、確認相對人於 109 年 10 月 5 日扣發申請
7 人詹素貞 109 年 9 月份職務加給新台幣(下同)1,800 元；109
8 年 11 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 10 月份職務加給 1,800
9 元；109 年 12 月 4 日扣發申請人詹素貞 109 年 11 月份職務
10 加給 1,800 元；110 年 1 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 12
11 月份職務加給 1,800 元之行為，構成團體協約法第 6 條第 1
12 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第
13 5 款不當勞動行為。三、相對人應於本裁決決定書送達翌日
14 起 7 日內給付申請人詹素貞 7,200 元，且不得再扣發申請人
15 詹素貞每月職務加給。四、相對人應自本裁決決定書送達翌
16 日起 10 日內，於公司網站之首頁訊息公告區以標題『勞動部
17 不當勞動行為裁決決定書○○年勞裁字第○○號』提供連結
18 或下載之方式，將本裁決決定主文及如附件啟事以標楷體 26
19 號字型公告 30 日以上，並將公告事證存查。」(請見該筆錄
20 第 2 頁最後一行起)，是本件申請人請求裁決事項自提出本
21 件裁決後屢有變更、追加及撤回情事，惟申請人最後確定之
22 請求裁決事項與初始申請書請求裁決事項對照，除已撤回之
23 請求裁決事項外，僅追加「確認相對人於 109 年 12 月 4 日扣

1 發申請人詹素貞 109 年 11 月份職務加給 1,800 元；110 年 1
2 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 12 月份職務加給 1,800 元之
3 行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法
4 第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。」之
5 部分，本會考量申請人最終請求追加裁決事項與原申請裁決
6 事項大致相同，僅係就提起本件裁決申請後，相對人後續持
7 續對申請人詹素貞因全日駐會之會務公假爭議扣發 109 年 11
8 月至 110 年 12 月之職務加給各 1,800 元，仍屬相同爭議之延
9 續，且追加後不致影響程序之進行，對相對人於程序上亦無
10 不利益，爰同意申請人之追加。本會並以申請人最終請求裁
11 決事項所涉及之事實，作為本件裁決審理之範圍，併此敘
12 明。

13 二、本件申請人請求裁決事項一已逾法定期間提出裁決申請，本會
14 不予受理，其餘請求裁決事項係於法定期間內提出裁決申請，
15 未逾申請裁決之 90 日除斥期間：

16 （一）按勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定：「前項裁決之申請，
17 應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實
18 發生之次日起九十日內為之」，又同法第 51 條第 1 項規定：
19 「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項
20 規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、
21 第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」。

22 （二）查申請人主張相對人於 109 年 8 月 28 日電子郵件(申證 10-1)
23 通知限制申請人詹素貞每月僅 15 個工作日得申請會務公假

1 之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會
2 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為，惟
3 有關相對人就申請人詹素貞每月僅得於 15 個工作日申請會
4 務公假之限制係早於 109 年 3 月 25 日，相對人於豐裕人事字
5 第 1090325001 號函（申證 5-1）說明欄一之（一）所載：「本
6 公司同意員工詹素貞，自民國 109 年 4 月 1 日起至民國 110
7 年 3 月 31 日止，每月得請 15 個工作日之公假俾辦理工會事
8 務，超過每月 15 個工作日之公假申請，歉難同意。」，此函
9 文於同日經申請人工會收受，而斯時申請人工會之理事長即
10 為申請人詹素貞，是有關相對人對申請人詹素貞每月僅得於
11 15 個工作日內申請公假以辦理會務之限制，申請人工會及申
12 請人詹素貞係早於 109 年 3 月 25 日即已知悉，而細觀相對人
13 於 109 年 8 月 28 日之電子郵件（申證 10-1），就有關限制申
14 請人詹素貞每月得申請會務公假之日數僅係重申 109 年 3 月
15 25 日函文（申證 5-1）之內容，就此部分並未有新生之不利
16 益，故不論自申請人知悉相對人限制申請人詹素貞每月僅得
17 於 15 個工作日申請會務公假，或相對人於 109 年 3 月 25 日
18 送達之函文（申證 5-1），至申請人於 109 年 11 月 9 日提出
19 本件裁決申請時，此有本部收文章戳可稽，均已逾 90 日之
20 裁決申請期間，此部分之裁決請求，不予受理。

21 （三）次查申請人請求裁決事項二所爭執之扣發職務獎金爭議係開
22 始發生於 109 年 10 月 5 日，並於 109 年 11 月 9 日提出本件
23 裁決之申請，即無逾越裁決申請期間，程序應為合法。

1 (四) 另關於請求裁決事項第三項及第四項，僅係申請人請求本會
2 核發救濟命令之內容，然救濟命令之核發與否，或核發何種
3 內容之救濟命令，均屬本會之裁量權，自與前開法條所規定
4 之 90 日除斥期間無涉，併予敘明。

5 貳、實體部分：

6 一、申請人之主張及聲明：

7 (一) 申請人工會與相對人間應存在勞資慣例，相對人應同意申請
8 人詹素貞請全年會務公假：

9 1. 慣例為勞資雙方行之多年作法，應予以尊重有拘束雙方
10 效力，且按裁決委員會有關勞資慣例見解，或有以沿用
11 約一年或數年為由即認定雙方存有勞資慣例存在之先
12 例。故本件應認為申請人工會有以發函為理事長請全年
13 駐會辦理會務之慣例：

14 (1) 裁決委員會 106 年度勞裁字第 44 號裁決：「按慣例為
15 勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安
16 定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而
17 有拘束雙方之效力。」

18 (2) 裁決委員會 101 年度勞裁字第 47 號裁決指出：「申請
19 人主張伊擔任團體協商之勞方代表，於 101 年 3 月 12
20 日啟動團體協商，相對人拖延至 101 年 8 月始進行第一
21 次團體協商，而在啟動團體協商之前，對於申請人於
22 101 年 7 月 27 日援例提出會務假之申請，突然改變雙
23 方沿用長達 1 年 4 個月之會務假慣例，不予准許，就此

1 構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為等
2 語。本會認為相對人否准申請人此次會務假之申請，
3 時間上與申請人工會請求團體協商之時間密接，依理
4 當有影響團體協商之認識，就此，相對人僅以稽核人
5 員有意見為由置辯，尚難採信，從而，相對人此項否
6 准申請人申請會務假之作為，復構成工會法第 35 條第
7 1 項第 3 款之不當勞動行為」是該案中針對簡式會務公
8 假申請方式，沿用 1 年 4 月個月，同樣在請求團體協約
9 協商後即不予准許之情況，認定構成工會法第 35 條第
10 1 項第 3 款不當勞動行為。

11 (3) 裁決委員會 102 年度勞裁字第 28 號裁決：「況查申請
12 人主張長久以來相對人就申請人工會指派人員參加前
13 開工會聯合組織相關活動，均予准假，並提出 99 年 6
14 月以來相對人准假之證明，其中不乏申請人以相同或
15 類似活動作為請假事由(如代表工會聯合組織出席其他
16 企業工會會議、出席工會聯合組織理監事會議)並經相
17 對人准假之情形，堪認申請人主張為真。爰此，雙方
18 間就准予申請人工會指派人員參加工會聯合組織相關
19 活動，業已形成慣例」亦即從 99 年到 102 年申請裁決
20 約莫三年期間有如此實施准假，均認為構成勞資慣
21 例。

22 (4) 裁決委員會 104 年度勞裁字第 46 號裁決判斷：「查新
23 工會法修正開放教師籌組工會後，申請人於既存之南

1 投縣教師會之組織上在 100 年 5 月 1 日設立，工會第一
2 屆幹部與教師會第七屆幹部相同，第二屆則與教師會
3 第八屆相同；而成立之後不久，工會理事長及副理事
4 長即代表申請人前往拜會相對人協商工會會務假，自
5 100 學年度起至 103 學年度止，相對人均同意申請人有
6 關年度各項會議全日公假及課務排代、年度會務發展
7 研討會暨勞動教育講習公假及課務排代，並採記研習
8 時數等申請之事實...3、惟相對人自 104 學年度起片面
9 取消申請人各項會議全日公假，僅給予 4 小時，且須
10 自理課務；對參加申請人舉辦之會務發展研討會暨勞
11 動教育講習者，不再明確同意給予公假、並取消課務
12 排代及研習時數。...復查申請人曾於 104 年初就相對
13 人所轄中興國中未實施常態編班召開記者會指摘違
14 法，同年 4 月間教育部查察該國中涉嫌違反常態編會
15 務假、課務排代及採計研習時數等申請，應已該當工
16 會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙工會活
17 動之不當勞動行為。」同樣以 100 年至 103 年之 3 年實
18 施情形認為構成勞資慣例，並認為片面取消構成支配
19 介入工會不當勞動行為。

20 (5) 裁決委員會 109 年度勞裁字第 2 號裁決：「申請人工會
21 不僅在蘆竹區中隊持續掛設長 120 公分、寬 90 公分之
22 公布欄，亦在相對人其餘 20 幾處事業場所架設公布欄
23 (尺寸第 5 頁，共 20 頁皆為長 120 公分、寬 90 公分)

1 至今，已達5年之久，足見有長期之勞資慣例。」亦已
2 五年之久之實施，認為有勞資慣例存在。

3 (6) 裁決委員會 109 年度勞裁字第 16 號裁決：「相對人自
4 103 年至 108 年間，均同意申請人推派南區分公司考核
5 委員會之委員（申證 15、36-1、36-2）...可見申請人得
6 推派南區分公司考核委員會委員為勞資雙方行之多年
7 之慣例，且自 106 年 9 月 25 日雙方達成協議之時起，
8 申請人得指派 3 名考核委員之事實，足堪認定。」亦同
9 樣以多年作法認定構成勞資慣例。

10 (7) 裁決委員會 107 年度勞裁字第 30 號：「按本件相對人
11 有核給申請人工會第四分會出席會員代表暨幹事聯席
12 會會務假之慣例，已如前述，慣例雖非不可變更，倘
13 若相對人因情事變更或經營管理上所必要，亦可透過
14 協商之方式積極與申請人工會達成協議以變更慣例內
15 容，若已經充分協商仍未能達成協議，相對人始可為
16 因應經營管理上之重大困難，於合理之範圍內採取必
17 要之方式，單方變更會務假之核給方式（本會 106 年度
18 勞裁字第 44 號裁決決定參照）。惟相對人於本件開始
19 調查至今，從未說明其有何經營上之困難或情事變更
20 而需單方變更前開慣例，甚且，雙方並未曾就出席會
21 員代表暨幹事聯席會之會務假部分為協商，自難認本
22 件相對人已盡充分協商之努力，其單方變更會務假核
23 給慣例，否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、

1 會員代表出席 107 年 3 月 12 日與 107 年 6 月 14 日會員
2 代表暨幹事聯席會會務假之行為，自應構成違反工會
3 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」是依過往
4 貴會見解，慣例縱使要變更，也必須由資方即相對人
5 舉證此乃因情事變更或經營管理上所必要，並透過協
6 商之方式積極與申請人工會達成協議以變更慣例內
7 容，已盡充分協商之努力為前提。

- 8 2. 相對人自 99 年 1 月 15 日即已同意申請人詹素貞請全年會
9 務公假至 108 年（期間未曾有曠職或扣薪之紀錄），相對
10 人辯稱申證 1 號缺 103 年發函且相對人並未回函云云。然
11 查，申請人工會實際上從 99 年 1 月 15 日起即發函為申請
12 人詹素貞請全年會務公假，有申請人工會 99 年 12 月 26
13 日發函（請 100 年 1 月 3 日至 102 年 1 月 27 日公假）（申
14 證 1-1）；申請人工會 101 年 12 月 27 日發函（請 102 年
15 1 月 28 日至 103 年 1 月 31 日）（參申證 1）；申請人工會
16 103 年 3 月 12 日發函（請 103 年 3 月 15 至 103 年 12 月
17 31 日）（申證 1-2）；申請人工會 103 年 12 月 22 日發函
18 （請 104 年 1 月 1 日至 104 年 12 月 31 日）；申請人工會
19 104 年 12 月 22 日發函（請 105 年 1 月 1 日至 105 年 12
20 月 31 日）；申請人工會 105 年 12 月 26 日發函（請 106
21 年 1 月 1 日至 106 年 12 月 31 日）；申請人工會 106 年
22 12 月 18 日發函（請 107 年 1 月 1 日至 107 年 12 月 31 日）；
23 申請人工會 107 年 12 月 13 日發函（請 108 年 1 月 1 日至

1 108 年 12 月 31 日)請會務公假(參申證 1)，期間僅間
2 斷 103 年 2 月 1 日至 103 年 3 月 14 日約 1 個半月(可能
3 因公文遺失未保存)，而 99 年 1 月 15 日至 108 年間相對
4 人未曾函覆不准假而記曠職、扣薪，再將假卡函送相對
5 人人事進行登錄，可見相對人均准假，並無疑義。申請
6 人對此行之多年經過，應存有勞資慣例合理信賴，相對
7 人與申請人詹素貞間已有請全年會務公假之勞資約定與
8 慣例。相對人僅因申請人原未提出 103 年公文，見獵心
9 喜辯稱有中斷 1 年云云，卻未曾主動查核確實有收受上
10 開 103 年會務公假請假公文，更見相對人毫無誠信。

11 3. 相對人復辯稱申請人詹素貞假卡經人事林○○，核章不
12 代表同意云云。然查，早在 98 年 3 月 18 日勞資協商會議
13 決議，相對人即已同意，在廠內辦理會務無須請假(申證
14 15)，因此，申請人工會理事長全日請駐會會務公假，本
15 毋庸另行填具工會公假假卡請假。後係經雙方協商後，
16 申請人詹素貞於 105 年至 107 年尚配合相對人要求，填具
17 會務公假申請卡請會務公假，其中 105 年經人事單位林
18 ○○核章登錄外，尚經「經理」簽核、人事主辦方○○簽
19 章(參申證 2 第 1 頁)；106 至 107 年則除人事單位林○○
20 核章登錄外，尚經課長簽核、人事主辦陳○○核章(申證
21 2-1，彩色版)，相對人辯稱僅人事核章不代表同意云
22 云，違背社會常情和人事管理邏輯，顯非可採。

23 4. 相對人辯稱 103 至 107 年假卡上有記載「2、每月月底：

假卡→工會秘書處→管理部總務課」字樣主張不得以公文請假云云。然此乃針對工會理監事每月有會務公假 50 小時限制所為之規定，針對常務理事及改制後理事長駐會辦理會務公假，不受該規定限制，此亦有 98 年勞資協商會議紀錄（參申證 15）佐證。相對人未舉證證明針對申請人工會 99 年至 108 年間全年會務公假申請，相對人曾據此主張不准假之前例，更見相對人所辯並不合雙方勞資約定與慣例，並非事實。

5. 依證人林○○證詞，相對人對申請人詹素貞 99 年到 107 年間以簡式記載申請理事長全年全日會務公假，除申請人工會發文外，假卡依勞資協商約定，經由人事窗口轉送主管簽核同意准假。駐會理事長（常務理事），均毋庸另行針對個別事由請假，可見雙方確實存有長年勞資慣例，並非如相對人所辯稱未曾同意：

- （1）相對人人事單位即證人林○○，亦於 110 年 1 月 26 日調查會議證稱：「該文書【即假卡】是理監事會務公假請假卡，是我本人蓋章，蓋此章意思是公司當初跟申請人工會協商，工會幹部請假由公司人事作為窗口，我在上面蓋章是表示收到申請人工會公假的申請，我收到後會送交給請假人的主管...該簽核欄只要是請假人的課長級以上主管一人簽核即可，不用最高主管簽核。...該 2 人在簽名後送到我這裡，我認為就是主管核准請假。三、簽核欄旁均有蓋章之意思為主管在簽

核欄簽名後送回人事室，人事室承辦人就會在簽核欄旁邊蓋章，表示收到請假日期、時數、請假等資料輸入人事考勤系統」（該日紀錄第 7 頁）；「因為工會辦公室是在廠區內，如果常務理事要去工會辦公室處理會務，不用離開廠區，所以不用請假」（參該日紀錄第 9 頁）、「【如果是駐會理事長或常務理事出席理監事會議，是否還須請假？）】不用另行請假。」；「公司員工發薪水及曠職紀錄是我的部屬登載，他在登載或發放前會問過我的意見。公司基於勞資和諧，希望與工會有良好關係，因此我人事窗口就沒有多加干預（扣薪、記曠職）」（參該日紀錄第 9 及 10 頁），可見人事林○○，亦認為雙方有勞資協商同意，假卡以「人事」為窗口，由人事送交主管 1 人簽核即是准假，人事即會登錄公假。而駐會理事長或常務理事，若在廠區內辦理會務甚至不需另外請假。上述證人林○○證詞，與申請人工會發文（參申證 1-1 至申證 1-3）和申請人詹素貞之假卡（參申證 2-1 至申證 2-4）互核，更可確認相對人於 99 年至 107 年間確實均同意申請人詹素貞以工會發文簡式記載請全年全日駐會公假，因此人事單位也沒有予以扣薪、記曠職，此確實存有長期之勞資慣例約定，此亦為相對人維持勞資和諧之舉，絕非沒有同意准假所致。

（2）相對人固然提出相證 12 即 108 年假卡其上並有林○○

1 畫「X」，並據此辯稱已於 108 年不同意申請人詹素貞
2 會務公假申請。惟申請人否認有看過該經林○○畫
3 「X」表註明不同意之假卡，是申請人於本件裁決前確
4 實不知道相對人對申請人詹素貞 108 年公假不同意。

5 (3) 然依證人林○○110 年 1 月 26 日所證稱：「相證 11 是
6 我本人記載，因為 108 年申請人提出一整年預請假卡
7 時，就已告知申請人，相對人不同意，但我當初因為
8 沒有看清楚，就在上面蓋章，後來改畫 X，再加上不
9 同意。」(參該日紀錄第 8 頁)，則究竟是證人林○○
10 沒看清楚，還是原本相對人已同意准假，僅事後變卦
11 改為不同意？已屬可疑，再者，若如證人林○○前所
12 證稱，申請人工會與相對人勞資協商共識應為人事為
13 窗口，換言之，人事應有義務將假卡送交單位主管簽
14 核，然相對人卻未為之，即擅自由人事單位決定不同
15 意，而未為後續公文傳遞流程，亦已屬片面變更勞資
16 慣例約定，此部分亦不容作為不利申請人之論斷。

17 (二) 本件應肯認申請人工會發函於「前年年底」預先「發函」以
18 「簡式記載」為理事長預請次年全年會務公假辦理會務，應
19 已形成雙方勞資慣例：

- 20 1. 相對人援引另案臺北高等行政法院 107 年度訴字第 447 號
21 判決，工會僅 1 次發函請會務公假，與本件歷經 9 次發
22 函，104 年起連續 4 年均是「全年駐會」公假，並經假卡
23 相對人簽核同意之情形截然不同：

1 (1) 前揭另案判決事實已指出：「立大工會曾於 103 年 8
2 月 18 日函被上訴人，稱其理事長因會務需要擬於 103
3 年 9 月 1 日起全日駐會辦公，請被上訴人勉以同意；惟
4 被上訴人未曾函覆參加人...原告自 103 年 9 月起至 106
5 年 12 月止（參加人提起本件裁決申請為 106 年 9 月 25
6 日），始終將參加人黃裕堂排入製二課之『工作排班表』
7 （見本院卷第 168 至 207 頁），且排班表中就 106 年 1、
8 3、4、5、7、8、9、10、12 月份，亦經參加人黃裕堂
9 同意並親自簽名確認無誤（見本院卷第 196、198 至
10 200、202 至 205、207 頁），顯見原告自 103 年 9 月 1
11 日起迄今，始終將黃裕堂排入製二課之『工作排班表』
12 中指派工作予參加人黃裕堂，要求參加人黃裕堂應提
13 供勞務，此指派工作之積極行為，已難認原告有默示
14 同意參加人黃裕堂全日駐會免除提供勞務之意思表
15 示。」（參相對人附件 4）換言之，該案工會僅曾於 103
16 年 8 月間發函僅 1 次，而未獲得資方回覆，而後資方
17 106 年起並持續每月納入班表並經勞方親自簽名同意
18 納入班表。

19 (2) 然而，從申請人《附表》整理可見，本件申請人工會從
20 99 年起至 108 年已陸續「9 次」發函簡式記載請求特定
21 期間全日駐會，其中「104 年至 107 年」長達「4 年」
22 均為前一年年底預先發函請「一整年」全年全日駐會會
23 務公假，而從 99 年至 107 年間之假卡，相對人均經人

1 事單位於假卡中簽章同意，並無爭議，且並無所謂親
2 自納入輪班班表請申請人詹素貞親自簽名同意之情
3 事，是與上開另案基礎事實已截然不同，自不容以上
4 開另案判決為本件不利之論斷。

5 2. 相對人援引另案臺北高等行政法院 102 年訴字第 375 號判
6 決，勞方簡式記載請假期間不特定，與本件已 104 至 107
7 年長達 4 年期間均預先請全年全日駐會公假情形不同：

8 (1) 前揭另案判決已指出：「依參加人游凱鈞之請假單可
9 知，參加人游凱鈞從 100 年 12 月 13 日起即已無為原告
10 服勞務，於 100 年 4 月到 10 月這段期間內，參加人游
11 凱鈞請假的天數仍為原告得容忍的範圍，然從 100 年
12 11 月、12 月起即已幾乎是整個月不來上班，101 年 1
13 月用 1 張假單請假期間即已達到一整個月，到了 2 月竟
14 以 1 張假單就連續請了 3 個月的假期，5 月到 8 月 17
15 日也是只用 2 張假單分別就請 38 天、40 天的會務假。
16 這種情形與 100 年 4 到 9 月份的情形顯不可同日而語。
17 參加人游凱鈞欲再自 8 月 20 日至 12 月 31 日（共 95
18 天）請假，原告實無法容忍，故未為同意，並無原裁決
19 所稱『雙方間已形成企業內之習慣』之情事。...原裁決
20 所謂原告與參加人游凱鈞間工會會務假申請之「慣例」
21 內容至少包括二部分，，其一為：簡式記載(無庸敘明
22 會務內容，或提供相關資料)；其二為：會務假期長短
23 與相關會務繁簡間相對必要性之考量，亦一律授權予

1 參加人游凱鈞自行認定；否則無從建立主文第 2 項內
2 容之基礎。然則，原告與參加人游凱鈞就假期長短之
3 認定顯然無何慣例可循，為原裁決所認定，並於理由
4 中明確指出：『雙方間對於會務假期間之長短，尚未形
5 成慣例』，與其主文所示，似有若干齟齬。是則，原裁
6 決主文第 2 項究係指參加人游凱鈞只須記載請假事由
7 為『工會常務理事或理事長辦理會務』，不論有無敘明
8 會務內容與假期長短之對應性，原告均須准假；抑或
9 指參加人游凱鈞就會務假之申請雖得簡式為之，但會
10 務假期長短既未經原告與參加人游凱鈞形成慣例，即
11 有待參加人游凱鈞每次請會務假時，再予協商？苟真
12 義係指後者，豈不等同宣示參加人游凱鈞每次請會務
13 假，均需與原告達成協商，而參加人游凱鈞進行協商
14 又無須檢具理由，協商如何達成？其滯礙難行，不言
15 可喻。」（參相對人附件 5）是原裁決乃判斷因為該案
16 工會固然有簡式記載請假慣例存在，但每次請假期間
17 不一，故雙方對於一次簡式請假長短尚未形成慣例。

18 （2）然而，從申請人《附表》整理可見，本件申請人工會從
19 99 年起至 108 年已陸續「9 次」發函簡式記載請求特定
20 期間全日駐會，其中「104 年至 107 年」長達「4 年」
21 均為前一年年底預先發函請「一整年」全年全日駐會會
22 務公假，而從 99 年至 107 年間之假卡，相對人均經人
23 事單位尚且假卡中簽章同意，並無爭議，且並無所謂

1 親自納入輪班班表請申請人詹素貞親自簽名同意之情
2 事，是與上開另案基礎事實已截然不同，自不容以上
3 開另案判決為本件不利之論斷。

4 (3) 又上開另案亦維持肯認裁決決定認定：「嗣參加人游凱
5 鈞擔任九信工會代表啟動與原告之團體協商，久經原
6 告拖延，卻於參加人游凱鈞於 101 年 7 月 27 日援例提
7 出會務假申請時，不予准許，時間上與即將於同年 8
8 月進行之團體協商緊接，其否准當有影響團體協商之
9 認識，因認原告該次不予准假乃係對於參加人擔任工
10 會職務，提出團體協商之要求而為不利待遇，並不當
11 影響工會之活動，該當於工會法第 35 條第 1 項第 1、
12 3、5 款之不當勞動行為。」本件相對人確實是知悉申
13 請人工會提出團體協約協商請求後，2 日內發函限制
14 申請人詹素貞會務公假，其否准對影響團體協商有其
15 認識，自應構成工會法第 35 條第 1、3 及 5 款不當勞動
16 行為。

17 3. 相對人援引最高法院 91 年度台再字第 40 號民事判決，該
18 案為 100 年 5 月 1 日新勞動三法施行前之舊判決，且細審
19 內容並未討論有關勞資慣例與約定形成，不容比附援
20 引：

21 (1) 前揭另案判決事實指出：「原告請求再審被告台南分行
22 給予長達五個月又五日之公假，其差假單事由欄僅填
23 載『辦理會務』及附台南市銀行行員職業工會主旨略謂

1 必須由再審原告駐會處理一切工會會務之函，並未敘
2 明台南市銀行行員職業工會究有何會務，需費五個月
3 又五日之公假期間始得辦理之具體內容」（參相對人附
4 件 6）

5 （2）從其內容可見似乎勞方是只有發一次函文要求請五年
6 五個月公假，該案判決並沒有討論過往勞資雙方有無
7 相關勞資慣例或約定，且又為 100 年 5 月 1 日集體勞動
8 三法修法前舊見解，無由比附援引。

9 4. 另相對人辯稱已同意申請人工會理事長彭泳綺 110 年 1 月
10 及 2 月半日公假，僅要求提供會務行程表後再補核章云
11 云。申請人否認相對人已明示「同意」，且申請人工會為
12 理事長請會務公假，僅會發函簡式記載理事長辦理會務
13 （參申證 1-1 至 1-3），相對人長年均核章同意准假，相
14 對人亦沒有提出任何申請人駐會應事先提出會務行程資
15 料佐證之證據，相對人亦未舉證有任何勞資慣例約定應
16 先提交理事長會務行程表後方能核章准假，相對人辯稱
17 已准假並要求提交會務行程表後再行補核章云云，已與
18 證人所述過往勞資慣例約定顯不相符，相對人顯屬片面
19 變更勞資慣例約定，亦與客觀證據相對人未核章同意准
20 假相悖。

21 （三）本件申請人工會與相對人間存在勞資慣例，相對人知悉申
22 請人提出團體協約協商請求後，未經協商即片面決定限制
23 申請人詹素貞每月 15 個工作日請會務公假及據此扣發職務

1 加給，目的在分化申請人工會團結，以破壞團體協約協商
2 順利進行，構成不當勞動行為：

3 1. 按裁決委員會 101 年度勞裁字第 47 號裁決指出：「申請
4 人主張伊擔任團體協商之勞方代表，於 101 年 3 月 12 日
5 啟動團體協商，相對人拖延至 101 年 8 月始進行第一次團
6 體協商，而在啟動團體協商之前，對於申請人於 101 年 7
7 月 27 日援例提出會務假之申請，突然改變雙方沿用長達
8 1 年 4 個月之會務假慣例，不予准許，就此構成工會法第
9 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為等語。本會認為相對
10 人否准申請人此次會務假之申請，時間上與申請人工會
11 請求團體協商之時間密接，依理當有影響團體協商之認
12 識，就此，相對人僅以稽核人員有意見為由置辯，尚難
13 採信，從而，相對人此項否准申請人申請會務假之作
14 為，復構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行
15 為」，認定構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款不當勞動行
16 為。

17 2. 申請人工會於 109 年 3 月 23 日發函檢送團體協約草案(其
18 中亦明確包含會務公假)予相對人要求進行團體協約協
19 商，請相對人十日派員進行協商，該函當日已送達相對
20 人人事簽收，有發文簿簽章(申證 17)可稽，所提出團
21 體協約草案內容第一條即約定由理事長全日公假處理會
22 務(參申證 4-1)，然而相對人卻未回應團體協約協商要
23 求，竟於兩日內以 109 年 3 月 25 日發函予申請人工會限

1 制申請人詹素貞僅能於每月 15 個工作日內請會務公假，
2 全無其他回應申請人團體協約協商請求。

3 3. 申請人 109 年 3 月 26 日發函反對上開函文（參申證 5-2）
4 後，相對人迅即於 109 年 3 月 27 日回函（申證 18）、再
5 委任律師於 109 年 3 月 30 日發存證信函（參申證 5-4），
6 可見相對人對申請人工會文書之回覆反應可以如此之快
7 速，然對申請人工會團體協約協商請求，卻完全沒有其
8 他任何回應，申請人工會逾 10 日未得相對人對團體協約
9 協商任何回應，不得已方於 109 年 4 月 8 日發函直接請相
10 對人於 109 年 4 月 13 日進行第一次團體協約協商會議，
11 有該次發文（申證 19-1）及發文簿（申證 19-2）可稽。

12 4. 且相對人未經與申請人工會協商，109 年 3 月 25 日函覆
13 亦稱「過去曾有詹理事長以處理工會事務為理由全年不出
14 勤之事實」，惟卻限制僅同意申請人詹素貞於「109 年 4
15 月 1 日起至 110 年 3 月 31 日止」，每月 15 個工作日請會
16 務公假（參申證 5-1）；於 109 年 3 月 27 日發函均承認「過
17 去曾有詹理事長以處理工會事務為理由全年不出勤之事
18 實」，但仍於說明第三點強調，縱使雙方之後協商，在協
19 商合意前就是要按照 109 年 3 月 25 日函文即每月限制 15
20 個工作日公假執行（參申證 18），更見相對人未經協商
21 即於知悉申請人工會提出團體協約請求後，隨即片面變
22 更限制申請人詹素貞每月僅能 15 個工作日內申請會務公
23 假，毫無誠信協商之誠意。

- 1 5. 換言之，從申請人工會 109 年 3 月 23 日請求團體協約協
2 商直到 109 年 4 月 8 日間，相對人除多次發函表明限制申
3 請人詹素貞會務公假外（參申證 5-3、申證 18、申證
4 5-4），全無其他對於申請人團體協約協商請求直接回
5 應，由此更見相對人上開發函目的即是對申請人詹素貞
6 帶領申請人工會提出團體協約協商之報復行動。
- 7 6. 而後相對人於 109 年 6 月 2 日將申請人詹素貞假卡退件，
8 其上更要求「請逐月申請並提出行程（日程表）」（參申證
9 8-2），然逐月申請且必須提出行程表（日程表），均為
10 特別針對申請人詹素貞，其餘工會幹部（如副理事長是一
11 次請 3 到 4 個月半日駐會）均未曾有相同之要求。
- 12 7. 雙方固然曾於 109 年 4 月 13 日、109 年 6 月 15 日兩度團
13 體協約協商，惟相對人期間也未曾針對限制申請人詹素
14 貞每月 15 個工作日會務公假提出任何具體符合「因應經
15 營管理上之重大困難」之理由，也沒有協商討論任何扣發
16 職務加給之事，隨即於 109 年 8 月 28 日以電子郵件表明
17 因未滿足每月 15 個工作日請會務公假之要求，而扣發職
18 務加給（參申證 11）。
- 19 8. 況且，相對人更無視雙方仍在團體協約協商進行中，即
20 越過申請人工會，逕於 109 年 6 月 3 日公告表明其若同意
21 每月給申請人詹素貞每月 15 個工作日申請會務公假，這
22 樣的條件還不好，請各位同仁評理云云（參申證 9-1），
23 更見相對人乃企圖藉由打擊申請人詹素貞會務公假之議

題，來分化申請人工會內部團結，以求破壞申請人工會團體協約協商順利進行。

(四) 相對人於 108 年 4 月 1 日更換總經理為橋○○弘，申請人工會慮及申請人詹素貞即將於 109 年底改選不再連任，為避免勞資雙方領導人更迭下，相對人對於過往勞資協商成果會予以毀棄，擬進行團體協約協商，申請人工會經理事會討論提案通過草案後，再提送給相對人進行協商，草案 9 條內容均以過往曾爭取相關權益為基礎。可見雙方勞資脈絡確實從 108 年即趨於緊張，相對人確實可能為此對申請人提出團體協約協商請求有報復之行動：

1. 申請人工會經理事會討論決議後方提出團體協約草案共 9 條：

(1) 因相對人更換總經理後經常會毀棄過往雙方勞資慣例或約定，申請人工會慮及申請人詹素貞即將於 109 年底改選不再連任，為避免工會領導人更迭下，相對人對於過往勞資協商成果會予以毀棄，於 108 年 3 月 30 日第 7 屆第 3 次臨時會員大會臨時動議第一案提案「因為勞資協商會議中，鈴木總經理多次片面反悔勞資雙方協議，所以工會應與公司協商簽訂團體協約，所以於本會 7-3 臨時會員大會提案，確保會員權利不會任意被刪減」，決議「由工會擬出團體協約草案，在定期理監事會議檢討後並公告在公佈欄上讓會員知悉」(申證 20-1)；而後相對人於 108 年 4 月 1 號更換總

經理為橋○○弘。

(2) 申請人工會進而於 108 年 12 月 21 日第 7 屆第 4 次會員大會，在接續上開臨時會員大會決議內容，再行決議選任含申請人詹素貞等 3 位團體協約協商代表，擬對相對人進行團體協約協商，有該次會議紀錄（申證 20-2）可稽。

(3) 申請人工會於 109 年 2 月 12 日第 7 屆定期理事第 39 次會議討論提案第 4 案提出團體協約內容討論（申證 21-1）；109 年 3 月 11 日第 7 屆定期理事會第 40 次會議討論提案再次討論決議草案九案（申證 21-2），並於 109 年 3 月 23 日連同草案發函予相對人要求進行團體協約協商（參申證 4-1）。

2. 申請人工會提出團體協約草案 9 條，除禁搭便車條款外，其餘 8 條均以過去勞資爭議爭取過相關議題為基礎（且均為申請人詹素貞有實際參與之議題），是並無特別偏厚爭取會務公假，更可見相對人知悉申請人工會係由申請人詹素貞為核心領導人物，帶領申請人工會爭取多項權益：

(1) 申請人工會團體協約草案第 2 條，退休日前特別休假未休完要算在退休金的計算基準內。此可參照 106 年度退休人員謝○○案計算時，其中 106 年 3 月薪資 124,448 元遠高於前 5 個月份，有計算資料（申證 22）可稽，即是因協商後相對人同意將特別休假未休完部

1 分納入退休金計算基準之故，而申請人詹素貞為當時
2 退休金委員會副主委，亦係由申請人詹素貞主動提出
3 要求納入，相對人方納入。

4 (2) 申請人工會團體協約草案第 3 條，針對為加班費計算
5 方式部分，此於 107 年 2 月 9 日勞資會議協商，申請
6 人詹素貞擔任勞方代表，即有爭取確認過加班費計算
7 方式，有會議記錄（申證 23）可稽。故草案亦提及
8 「『維持現行』之加班費計算方式，公司不得任意更
9 改」。

10 (3) 申請人工會團體協約草案第 5 條為工會幹部年終考核
11 成績不得低於 B，此亦為延續過往勞資慣例約定，此
12 部分為循例處理（過往確實也沒有年終考核成績低於
13 B 之情事），較難有相關紀錄佐證資料，申請人仍在
14 找尋中，如有找到較合適書證會再提出。

15 (4) 申請人工會團體協約草案第 5 條，勞動節獎金 3500
16 元、端午節獎金 3500 元、中秋獎金 3800 元和廠慶獎
17 金 1000 元最低標準，此亦為 100 年 7 月 28 日勞資協
18 商會議，勞方代表由申請人詹素貞爭取三節獎金各加
19 500 元，並最終決議，有會議記錄（申證 24-1）可稽；
20 而 109 年 1 月間由福委會（由申請人詹素貞任主任委
21 員）制定「福利會申請福利金一覽表」（申證 24-2）加
22 以確認。

23 (5) 申請人工會團體協約草案第 6 條，公司每年紅利分配

- 1 發放，不得低於稅前盈餘之 1%，此亦為 108 年 1 月
2 18 日勞資會議，申請人詹素貞任勞方代表出席時，
3 相對人口頭承諾 1%分紅，有會議記錄（申證 25）可
4 稽。
- 5 (6) 申請人工會團體協約第 9 條，為針對相對人投資大陸
6 佛山廠之盈餘應按三分法分配給工會會員依據 2016
7 年年終獎金達成協議書內容，乃援引 105 年決議之內
8 容（參申證 12），該 105 年決議亦係由申請人詹素貞
9 擔任理事長帶領申請人工會擬發起罷工行動，後相對
10 人方同意簽署該 105 年決議，而暫時平息申請人工會
11 罷工行動。
- 12 3. 申請人對會務公假爭取，固然原本草案除理事長循往例
13 全日駐會外，提出希望多爭取兩位副理事長亦能從半日
14 增加為「全日」駐會，但經兩次團體協約協商後，申請人
15 工會亦於 109 年 8 月 19 日修正副理事長「半日駐會」，
16 更見申請人工會要求無非即維持過往慣例，且並非毫無
17 協商誠意：
- 18 (1) 草案第 1 條為理事長全日公假處理會務，另理事長與
19 兩位副理事長輪流「全日」駐會公假處理會務。此部
20 分過去勞資慣例作法，除原本理事長得以全日駐會、
21 另兩位副理事長為「半日」駐會外，亦希望多爭取兩
22 位副理事長能從原本「半日」駐會提升為「全日」駐
23 會（參申證 4-1）。

1 (2) 然經與相對人 109 年 4 月 13 日、109 年 6 月 15 日兩
2 次團體協約協商後，申請人工會亦於 109 年 8 月 19
3 日第七屆定期理事會第 45 次會議討論修正草案第 1
4 條內容修正為兩位「副理事長」部分為「半日」駐會
5 公假處理會務（申證 21-3），更見申請人並非無協商
6 誠意，所要求底線無非維持過往勞資慣例約定。

7 4. 相對人辯稱 109 年 3 月 25 日始函覆申證 2 函文，係因 109
8 年 1 月至 3 月間另有其他重要公務處理云云。惟查，其所
9 述諸多事務多在 2 月結束，可見其至 109 年 3 月 25 日始
10 突然回函限制申請人詹素貞會務公假無涉，顯屬託詞而
11 已：

12 相對人所列第 1 點年終協商會議五次交涉是到 1 月 17 日
13 即已結束；第 3 點人事考核評價整理、年終計算，到 1
14 月 10 日已結束；第 4 點國瑞汽車 RRCI 目標質報告資料
15 做成到 12 月 18 日已結束；第 7 點 2020 年度利益計畫到
16 2 月 22 日已結束；第 8 點春假到 2 月 2 日已結束；第 12
17 點日本 TGOP 社支援人員候鳥先生來社對應到 3 月 1 日已
18 結束；，換言之所羅列 14 點事務中，有多達 6 點是早就
19 在 1 月、2 月結束，與相對人遲延至 109 年 3 月 25 日始
20 回函均無相涉。

21 5. 相對人所列第 2 點 VOC 防治設備導入，與人事單位無
22 涉，且事務延續到 4 月；第 5 點 TGOP 日本自動檢查機導
23 入原價低減，顯與人事單位無涉，且事務延續到 3 月；

第 6 點原價低減（土台會議）每週四檢討會，顯與人事單位無涉，且事務 1 到 3 月每週一回，亦持續到 3 月；第 9 點社內新冠肺炎辦法做成及對應事務亦是延續 2、3 月；第 10 點新冠肺炎影響海外調達部品，與人事單位無涉，且亦持續到 3 月末；第 14 點主要客戶國瑞收益改善會議資料亦延續到 3 月；第 11 點、第 13 點赴日實習生回國相關資料對應則是持續到 4 月，則倘若如相對人所辯理應到 4 月方有空回函，則何以得在 3 月 25 日即回函？甚至密集於 3 月 27 日回函、3 月 30 日再委請律師寄存證信函？由此可見相對人於上述例行庶務中，突然決定要特別發函限制申請人詹素貞會務公假，係因 3 月 23 日知悉申請人工會提出團體協約協商請求之故。相對人知悉申請人詹素貞帶領申請人工會提出團體協約協商請求後，隨即認為申請人詹素貞會務公假即變成刻不容緩，應立即處理加以限制之事務，更見相對人乃出於對團體協約協商報復行動，構成不當勞動行為。

（五）相對人所引用最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決，乃處理考績問題，與本件裁決案諸多事實不同，不容比附援引：

1. 相對人援引最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決，惟該判決所撤銷乃原裁決有關「2. 確認相對人將申請人丁○○101 年度年終考核評定為『D』等，並依此核給績效獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞

1 動行為。3.相對人應於收受原裁決決定書 30 日內，撤銷
2 申請人丁○○101 年度年終考績為『D』等之考評，另為
3 適當考評。」即有關考績考評決定，與本件申請事項截然
4 不同。

5 2. 本件裁決申請，其前提事實包括：（一）98 年勞資協商
6 相對人已同意可以全日駐會辦理會務（參申證 14）；（二）
7 從 99 年至 108 年間相對人均同意申請人詹素貞全日駐會
8 辦理公假，期間未曾予以曠職或扣薪懲處（參申證 1 號、
9 申證 1-1、申證 1-2）；（三）相對人是在知悉申請人詹
10 素貞任理事長兼受選任協商代表向相對人提出團體協約
11 協商後（參申證 4-1），隨即 2 日內發函限制申請人詹素
12 貞會務公假申請（參申證 5-1）；（四）相對人明知申請
13 人工會已將會務公假列入團體協約協商議題，卻未透過
14 團體協約協商，即自行發函限制申請人工會會務公假，
15 甚至越過申請人工會協商逕行公告方式（參申證 9-1），
16 綜上整體勞資脈絡觀察，相對人確實是對申請人團體協
17 約協商報復，且目的在分化申請人工會團結，以達破壞
18 團體協約協商之目的，此與上述關考評與否爭議，已有
19 諸多本件事實截然不同之處，是不容比附援引為不利申
20 請人之認定。

21 （六）相對人辯稱因申請人詹素貞未從事塗裝室作業，故扣發職
22 務加給（津貼）云云。然查，申請人詹素貞自 99 年 1 月 15
23 日請全年會務公假至 108 年間未曾遭相對人扣發職務加

1 給，相對人知悉申請人詹素貞帶領申請人工會提出團體協
2 約協商請求後，方限縮申請人詹素貞僅能 15 個工作日內請
3 會務公假；更未於團體協約協商提出，即決定據此為由扣
4 發職務加給，而其他同樣也有請會務公假幹部則未受此待
5 遇，更見相對人乃差別待遇，以求分化申請人工會團結之
6 結果：

7 1. 相對人辯稱因申請人詹素貞未從事塗裝室作業故扣發職
8 務加給云云。

9 2. 然查，如前所述，申請人詹素貞 99 年至 108 年間請全年
10 會務公假未曾遭扣發職務加給，相對人係知悉申請人詹
11 素貞帶領申請人工會提出團體協約協商請求，方限縮申
12 請人詹素貞僅能 15 個工作日內請會務公假。在團體協約
13 協商期間，相對人未曾提出有關職務加給之協商，即自
14 行決定據此扣發職務加給，亦可見相對人乃基於團體協
15 約協商報復，且違反誠信協商之原則：

16 (1) 本件申請人詹素貞約從 84 年間開始即每月領有職務
17 加給 1800 元，申請人詹素貞 99 年 1 月 15 日請全年會
18 務公假至 108 年間未曾遭相對人扣發職務加給。

19 (2) 申請人工會於 109 年 3 月 23 日發函予相對人要求進行
20 團體協約協商，所提出團體協約草案內容第 1 條即約
21 定由理事長全日公假處理會務（參申證 4-1），然而相
22 對人卻未回應團體協約協商要求，竟於 2 日內以 109
23 年 3 月 25 日發函予申請人工會，而直接限制僅同意申

1 請人詹素貞每月 15 個工作日範圍內請會務公假(參申
2 證 5-1)；而後勞資雙方於 109 年 4 月 13 日第 1 次團
3 體協約協商，資方沒有提出具體對案，僅針對假卡請
4 假流程修改提出意見，有團體協約會議紀錄(參申證
5 4-2)可稽；而勞資雙方於 109 年 6 月 15 日第 2 次團
6 體協約協商，資方方正式於團體協約中提出要求修正
7 為工會理事長每月 15 個工作日範圍內請會務公假，
8 申請人工會則認為應維持現狀即理事長全日公假處理
9 會務，另理事長與 2 位副理事長輪流全日駐會處理會
10 務，雙方對於協商尚無共識，並已約定下次再繼續協
11 商，有團體協約會議紀錄(參申證 4-3)可稽。然而，
12 相對人卻於 109 年 8 月 28 日發電子郵件予申請人詹素
13 貞，片面決定限制申請人詹素貞僅能於每月 15 個工
14 作日內申請會務公假，並據此稱申請人詹素貞每月領
15 有職務津貼 1800 元有不當云云(申證 10-1)，更見相
16 對人乃基於團體協約協商報復，且違反誠信協商之原
17 則。

18 3. 且查，申請人工會幹部有其他請會務公假，相對人卻未
19 曾針對任何一位工會幹部而遭等比例扣發職務加給，甫
20 以相對人 109 年 6 月 2 日公告特別攻擊申請人詹素貞會務
21 公假之事，更見此乃相對人藉以介入、分化申請人工會
22 團結之手段，構成不當勞動行為：

23 (1) 相對人 109 年 9 月至 12 月間扣發申請人詹素貞 1800

1 元職務加給期間，申請人工會並無其他工會幹部因請
2 會務公假而同遭「等比例扣發」職務加給之情形，可
3 見相對人乃特別針對申請人詹素貞所為差別待遇。

4 (2) 承前所述，雙方尚於團體協約協商期間，有關工會會
5 務假，亦為團體協約草案待討論事項，相對人卻擅自
6 於 109 年 6 月 2 日公告尚且更特別攻擊申請人詹素貞
7 請會務公假情形提出：「工會的詹素貞理事長要求請
8 一整年的會務假處理工會事務，都不用到所屬單位提
9 供勞務，公司認為這種要求對渠其他同仁不公平」、
10 「請各位同仁向詹素貞理事轉達，請詹素貞理事體
11 諒，公司已經釋出很大善意了。」(參申證 9-1) 等特
12 別針對申請人詹素貞點名批評甚至稱對其他同仁不公
13 平要求其他同仁轉達等情狀，更見相對人目的即在藉
14 由打擊申請人詹素貞會務公假和據此剝奪申請人詹素
15 貞職務加給等手段，藉以介入、分化申請人工會團結
16 之手段，構成不當勞動行為。

17 (七) 相對人固曾將申請人詹素貞 108 年假卡註記退回，惟經申
18 請人工會回覆請人事主管或總經理蓋章指示後，相對人即
19 未退還假卡；相對人後將 109 年假卡退回，然申請人工會
20 108 年 12 月 16 日再度檢送予相對人後，相對人也未曾退回
21 假卡，申請人基於雙方勞資協商會議決議信賴，自然認為
22 相對人已經同意准假，相對人所辯與事實顯然不符，亦與
23 其辯稱 99 年至 107 年間，均不同意公假云云相悖：

1. 針對會務公假送假卡乙節，雙方早已於 98 年 3 月 18 日勞資協商會議決議：「常務理事得以全日或半日辦理會務...請假流程維持原協議，假單送人事單位（窗口）即可。」（參申證 16），故申請人工會對相對人有合理信賴，於申請人工會發函簡式記載請會務公假，再送交假卡予人事單位（窗口）即可。
2. 相對人辯稱於 107 年 12 月 13 日人事主管林○○在申請人詹素貞 108 年假卡上註明「TO：理事長（即申請人詹素貞），駐會期間輪值 3 個月（半日）其他時間請提出申請」（相證 12），並據此稱此為其同意申請人詹素貞每月請 15 個工作日會務假之依據云云。然查，申請人工會於當時即認為相對人乃片面變更過往理事長得全日駐會辦理會務慣例，遂由時任駐會常務理事彭泳綺於上註記「To：林室長 請人事主管或總經理蓋章承認 謝謝！」亦即希望相對人確認為其本意，然該次假卡繳回予相對人後，相對人即未曾再退回假卡也未明示不同意（亦即申請人目前手上並無該相證 12 即 108 年假卡正本），是申請人基於上開合理信賴，自認為 108 年假卡既然已經由人事單位收受，又無退件或明示不同意，衡諸過往慣例應已准假。
3. 相對人再辯稱針對申請人詹素貞 108 年 11 月 26 日提出 109 年假卡，相對人已於假卡上明示「不同意」（參相證 11）云云。然申請人否認上開經過，蓋實際情況是相對人

工會於 108 年 11 月 26 發函為申請人詹素貞理事長請全日駐會公假，由時任常務理事彭泳綺於 108 年 11 月 26 日將申請人詹素貞 109 年假卡送件後（參申證 3-1），相對人人事退件，彭泳綺遂於 108 年 12 月 16 日再度發函並檢送假卡，請相對人同意准假（參申證 3-2），而後相對人人事單位收受假卡後，即未再退件，亦即未將該 109 年假卡發還予申請人工會（申請人目前手上並無相證 11 該 109 年假卡正本），此從申請人工會於 109 年 6 月 2 日再度為申請人詹素貞請會務公假，係重新拿另外 1 張 109 年假卡重新填寫檢送（參申證 8-2）可見此情，是申請人仍基於合理信賴相對人准假，直到申請人工會 109 年 3 月 23 日發函提出團體協約協商請求，並於 109 年 3 月 25 日收受相對人函覆，相對人並稱從「109 年 4 月 1 日起」（參申證 5-1）可見，相對人在 109 年 3 月前確實准假。

4. 況退步言之，從申請人《附表》整理可見，本件申請人工會從 99 年起至 108 年已陸續「9 次」發函簡式記載請求特定期間全日駐會，其中「104 年至 107 年」長達「4 年」均為前一年年底預先發函請「一整年」全年全日駐會會務公假，而從 99 年至 107 年間之假卡，相對人均經人事單位尚且假卡中簽章同意（蓋倘若如相對人所辯，其不同亦即可直接明示不同意已足？又何須核章同意），並無爭議，亦足以形成慣例約定。而從申請人工會 108 年 3 月 30 日第 7 屆第 3 次臨時會員大會提案亦提到「鈴木總經

1 理多次片面反悔勞資雙方協議，所以工會應與公司協商
2 簽定團體協約」(參申證 20-1)，可見雙方在 108 年起即
3 已勞資關係較為緊張，相對人縱曾於 108 年底即企圖變
4 更上開慣例之舉，亦不足作為推翻過往雙方存有勞資慣
5 例之事證。

6 (八) 相對人往年均同意申請人理事長全日駐會並得有副理事長
7 一人半日駐會，然於新任理事長彭泳綺上任後，彭泳綺以
8 理事長身分申請半日駐會，相對人卻拒絕同意(假卡人事拒
9 不核章)；彭泳綺另遵過往簡式記載申請會務公假，於單月
10 時數均未滿 50 小時情況下亦遭退件拒絕，更見相對人作法
11 前後不一、差別待遇，意圖緊縮會務公假及支配介入工
12 會：

13 1. 從申請人提出《附表》可見，相對人往年均同意申請人理
14 事長全日駐會並得有副理事長 1 人半日駐會，如 104 至
15 107 年 1 至 3 月沈源新副理事長半日駐會外，申請人詹素
16 貞亦得以理事長全日駐會；即使相對人 109 年開始爭
17 執，然仍稱同意詹素貞每月 15 個工作日自由請會務公
18 假，則相當於同意給予申請人工會之理事長半日駐會公
19 假。

20 2. 然於申請人工會辦理改選後，新任理事長彭泳綺上任
21 後，申請人工會即於 109 年 12 月 29 日發函，以理事長彭
22 泳綺 1 月份半日駐會、副理事長詹素貞 1 月至 3 月間半日
23 駐會，該發文亦經相對人簽收，有發文(申證 26-1)及發

1 文簿（申證 26-1）可稽。然相對人卻將理事長彭泳綺假
2 卡，人事拒絕簽核表示不同意並退件，有彭泳綺 110 年
3 會務公假假卡（申證 27）可稽；而後申請人工會 1 月 20
4 日再發函向相對人請理事長彭泳綺 2 月半日駐會，相對
5 人人事則未核章簽收僅貼標籤提出過往慣例未曾提出要
6 求提供理事長行事曆並退文，並同樣拒絕於假卡核章同
7 意准假，有發文（申證 28-1）、發文簿（申證 28-2）及
8 假卡（申證 29）可稽。

- 9 3. 換言之，相對人於本件裁決提起前乃至裁決審理中，固
10 然爭執理事長是否可以全日駐會慣例云云，但仍表示同
11 意時任申請人工會理事長詹素貞得以每月 15 個工作日
12 （相當於半日駐會）方式請會務公假，然卻不同意現任理
13 事長彭泳綺半日駐會，更見相對人意圖緊縮會務公假，
14 漠視過往慣例約定，說法做法前後不一、差別待遇，構
15 成支配介入不當勞動行為。

16 （九）請求裁決事項：

- 17 1. 確認相對人 109 年 8 月 28 日以電子郵件通知限制申請人
18 詹素貞每月僅 15 個工作日得申請會務公假之行為，構成
19 團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條
20 第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。
21 2. 確認相對人於 109 年 10 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年
22 9 月份職務加給 1,800 元；109 年 11 月 5 日扣發申請人詹
23 素貞 109 年 10 月份職務加給 1,800 元；109 年 12 月 4 日

扣發申請人詹素貞 109 年 11 月份職務加給 1,800 元；110 年 1 月 5 日扣發申請人詹素貞 109 年 12 月份職務加給 1,800 元之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。

3. 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內給付申請人詹素貞 7,200 元，且不得再扣發申請人詹素貞每月職務加給。

4. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，於公司網站之首頁訊息公告區以標題「勞動部不當勞動行為裁決決定書○○年勞裁字第○○號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文及如附件啟事以標楷體 26 號字型公告 30 日以上，並將公告事證存查。

(十) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及聲明：

(一) 申請人詹素貞向相對人要求一次性給予全年度公假顯屬有失公平、過分犧牲相對人權益，相對人同意給予每月多達 15 工作日之公假已屬讓步，故相對人未有申請人所指摘之違法行為：

1. 按「『(第 1 項) 工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。(第 2 項) 企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五

十小時之範圍內，請公假辦理會務。』為工會法第 36 條所明定。考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，勞資雙方均應本於『誠實信用原則』為契約之履行，此為私法自治基石，不容輕忽。因之，工會成員基於辦理會務之必要，擬於勞動契約所約定之工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，取得雇主同意後，始免除於工作時間內提供勞務之義務。協商不成，勞資雙方仍就勞工請會務假之事由與時間之必要性有所爭議時，可即時透過不當勞動裁決及行政爭訟，確保勞工團結權之行使。但勞方如假工會之名而未能提供任何可供評價之證據資料即長期請假，無異於脫逸勞工之身分，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付，即非勞動契約之本旨，且已有悖應以誠實信用履行契約之私法自治重要原則。」(參附件 1 最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決)從而，依上開工會法第 36 條及最高行政法院之判決，可知工會成員為辦理會務而請向雇主會務假時，應符合以下要件：

- (1) 應依工會成員與雇主間之約定辦理。
- (2) 如無約定，則工會成員應事先與雇主協商，取得雇主同意後，始得免除提供勞務之義務。
- (3) 工會成員向雇主請長期會務假時，應對雇主提供可供評價之證據資料，而不應假工會之名而脫逸勞工之身

- 1 分、免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給
2 付。
- 3 2. 首查，關於申請人詹素貞於擔任相對人工會理事長期
4 間，每月（或每年）得請多少日之會務假乙節，申請人與
5 相對人間從未有任何約定或「慣例（詳後述）」，從而，
6 依上揭（一）之說明，申請人詹素貞就其會務假之申請，
7 自應事先與相對人協商，取得相對人同意之後，始能適
8 法取得公假，合先敘明。
- 9 3. 次查，申請人詹素貞透過申請人工會，先於 108 年 11 月
10 26 日以 108 豐工字第 245 號函（即申證 3-1）向相對人要
11 求給予次年（民國 109 年）1 月 1 日至 12 月 31 日之全年
12 度公假，相對人未同意，申請人詹素貞旋又透過同工
13 會，於同年 12 月 16 日發出 108 豐工字第 264 號函，再度
14 催促相對人給予詹素貞翌年全年度之公假（詳申證 3-2）。
- 15 4. 由於申請人詹素貞提出此種一次性、全年度公假之要
16 求，不當要求相對人免除其全年度之勞務給付義務而仍
17 能享有全年度之全額工資，此種要求顯已偏離「勞工對雇
18 主提供勞務、雇主對勞工給付工資之對待給付」之勞動契
19 約本旨，不僅過度傾向勞方利益、更完全剝奪雇主對於
20 勞工的勞務請求權。此種極端特異之公假申請，申請人
21 詹素貞自應對相對人提供可供評價的具體證據資料，說
22 明其「預請一整年的公假的必要性何在？」、「為何連一
23 日都無法對相對人提供勞務？」等情，俾供相對人作為衡

1 酌同意與否之依據。然查，申請人詹素貞於 108 年 11 月
2 26 日透過申請人工會向相對人發出申證 3-1 之函文時，
3 僅曰「本會擬派詹素貞理事長駐會，處理日常會務，敬請
4 准予公假，請查照。說明：一、時間：109 年 01 月 01 日
5 ~109 年 12 月 31 日（全日）二、地點：新竹縣為主。」
6 寥寥數語，全然未釋明其預請全年公假之必要性，更未
7 提出任何可供評價的具體證據資料。申請人詹素貞見相
8 對人未同意，旋於同年 12 月 16 日透過工會發出申證 3-2
9 之催促函文時，仍然不附任何佐證資料，甚至對相對人
10 語帶威脅「提醒貴司勿構成工會法第 35 條第 5 款之不當
11 勞動行為，敬請准予公假」。

12 5. 申請人詹素貞此般不合理之公假要求，相對人始終沒有
13 同意，於是，申請人詹素貞自 109 年 1 月 1 日起，即依其
14 所片面認知的「慣例」不出勤上班。謹請參閱相證 1 之申
15 請人詹素貞 109 年出勤打卡紀錄，即可得知申請人詹素
16 貞於 109 年 1 月 1 日至 3 月 31 日間，完全沒有進公司打
17 卡出勤。申請人詹素貞之強勢、對相對人作為雇主之無
18 視，可見一斑。

19 6. 嗣於 109 年 3 月，申請人詹素貞仍未打卡出勤，相對人忍
20 無可忍，從而於 3 月 25 日對申請人詹素貞發出豐裕人事
21 字第 1090325001 號函文（相證 2），詳述無法同意給予
22 全年度公假之理由，包括：雙方從未形成「同意申請人詹
23 素貞每年必能取得全年度公假、永遠不必出勤工作」之慣

1 例與約定、申請人詹素貞要求之全年度公假，不啻「員工
2 自雇主領取全薪、卻完全不必對雇主提供勞務」等情，惟
3 即使如此，相對人仍體諒申請人詹素貞作為工會理事長
4 之會務假需求，而於該函中提供以下條件優厚的公假方
5 案，包括：

6 (1) 同意申請人詹素貞，自 109 年 4 月 1 日起至 110 年 3
7 月 31 日止，每月得請高達 15 個工作日之公假俾辦理
8 工會事務。

9 (2) 申請人詹素貞就每個月 15 個工作日之公假更得自由
10 調整、分配於該月份之上班日，惟應事前以書面通知
11 相對人其欲安排於何日休公假，以便相對人進行員工
12 差勤管理。

13 (3) 申請人詹素貞於公假日以外之上班日出勤退勤時，應
14 與其他員工一樣確實打卡。若欲使用其勞動基準法之
15 特別休假，應事前通知相對人。

16 7. 查相對人提出之上開公假方案係以每月「15 個工作日」
17 計算，換言之，相對人同意之公假日數每年高達 15 個工
18 作日 $\times 12$ 月=180 個工作日，倘以每年 245 個工作日來計
19 算，申請人詹素貞取得之會務公假佔每年工作日之比例
20 高達 73.47%（計算式為 180 日/245 日=0.734693877551，
21 四捨五入後為 73.47%），換言之，申請人詹素貞每月之
22 應出勤日數不過五日或六日，且得自由調整挪移，謂之
23 優厚，實不為過。然而，申請人詹素貞並未理解相對人

之善意，旋於受領相證 2 函文之翌日（109 年 3 月 26 日）透過工會發出申證 5-2 函文，強調其片面認知之「慣例」，並指摘「相對人已構成工會法第 35 條規定之不當勞動行為」，要脅相對人必須同意其全年度會務假之要求。相對人迫於無奈，遂於 109 年 3 月 27 日發出豐裕人事字第 1090325002 號函（相證 3）重申立場，並於文末說明：「本公司歡迎貴工會、詹素貞理事長就本件公假申請事宜進行協商，敬請貴工會或詹素貞理事長提出相關之協商方案，惟在貴我雙方達成協商合意前，敬請詹素貞理事長於民國 109 年 4 月 1 日起，在本公司民國 109 年 3 月 25 日豐裕人事字第 1090325001 號函所同意之每月 15 個工作日的公假範圍內取得公假，並且在未休假之其餘上班日打卡出退勤。」

8. 綜上所述，申請人詹素貞向相對人預先要求一次性給予全年度公假（公假期間為 109 年 1 月 1 日至 12 月 31 日全年），又未提供任何可供評價之具體證據資料，顯已過分犧牲相對人作為雇主之利益，而相對人同意給予每月多達 15 工作日之公假已屬極有誠意之讓步，且亦同意與本件申請人繼續協商等情，故相對人未有本件申請人所指摘之違法行為。

（二）申請人詹素貞與相對人之間，從未存在申請人詹素貞得每年取得全年度公假的「約定或慣例」，且本案申請人所主張的「約定或慣例」（向相對人預請一整年會務公假、並得領取

全薪)」亦非適法、合理：

1. 細觀裁決申請書全文，申請人詹素貞主要論點不外乎「申請人詹素貞與相對人間，已形成申請人詹素貞每年得取得全會務假之『慣例』」、「相對人片面限制申請人詹素貞每月僅能於 15 個工會內申請會務公假」云云。然而，本件兩造之間是否存在如此特殊的「慣例」，應基於客觀之事實及證據資料，殊不應由申請人詹素貞基於其利益片面認定，自不待言。其次，申請人詹素貞得取得之公假天數，係屬兩造之協商事項，從而，而本件雙方協商未果，申請人詹素貞並未有任何既得權利，邏輯上，相對人自無從就未發生的權利加以「限制」，合先敘明。
2. 申請人詹素貞對相對人所要求的是「預請一整年度、完全不必出勤對相對人提供勞務、又同時領取全薪的會務公假」，且申請人詹素貞從未提供具體的佐證資料，釋明其預請一整年公假的必要性及合理性。相對人遍查我國之相關法院判決及實務見解，幾乎未見如本件般徹底偏向勞工利益、全面剝奪雇主之勞務請求權的會務假爭議案件。臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決，該案工會幹部所申請會務公假也只有「近 3 個月（附件 1 第 10 頁）」，和申請人詹素貞所要求「預請一整年」實屬天差地遠。質言之，判斷兩造間就申請人詹素貞之會務公假，是否有形成所謂的「約定或慣例」，應一併考慮對於相對人利益之剝奪程度、以及此種剝奪是否適法、合

理。

3. 其次，依申請人提出之各項申證資料，更適足證明申請人詹素貞與相對人之間，從未存在申請人詹素貞得每年取得全年度公假的「慣例」，謹一一析述如下：

(1) 細繹申證 1 之 6 份函文，可知：

A. 均僅係申請人工會片面發出之函文。

B. 其中欠缺 103 年度的函文，形式上亦不連貫。

C. 相對人從未對上開 6 份函文回覆同意申請人詹素貞得預請一整年公假。

既然相對人未表示同意，申請人詹素貞依其片面之認知、不出勤上班的適法性已屬有疑，更遑論兩造之間形成所謂的「慣例」？

(2) 再細觀申證 2 之申請人詹素貞之公假申請卡，該公假申請卡下方之「注意事項」係明確記載：

A. 工會理監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理監事每人每月不得超過 50 小時，超過部份以事假計算。

B. 每月月底：假卡→工會秘書處→管理部總務課。

因會務需要而請公假時，必須於處理會務前一天辦妥請假手續，特殊情形除外，否則不予承認。

依上述「注意事項」之第 2 點可知，工會幹部之假卡應於每月月底透過工會秘書處送交相對人之管理科總務課，足見相對人對於工會幹部之公假係採每月統計確

1 認，而依第 3 點亦可知，工會幹部因會務需要而請公假
2 應經過相對人承認。是以，既然會務公假係「逐月統計」
3 且「事先應經相對人承認」，足認兩造間從未形成「申
4 請人詹素貞必然可以取得全年公假的合意」，更不可能
5 有所謂「慣例」存在。

6 (3) 申證 2 所記載的公假範圍是 105 年 1 月 1 日至 107 年
7 12 月 31 日，對照申證 1 之 6 份函文所要求之公假年
8 度分別為 102 年全年、104 年全年、105 年全年、106
9 年全年、107 年全年、108 年全年，兩者顯不一致，
10 則申請人詹素貞一再主張兩造間已形成「全年公假慣
11 例」的依據何在？

12 (4) 申證 2 之公假申請卡上雖有相對人人事主管「林○○」
13 室長之蓋印，惟查，林○○室長之所以在申請人詹素
14 貞之公假卡上蓋印，乃係善意信任身為工會理事長之
15 申請人詹素貞應會適度安排會務假、也會事先提出具
16 體的會務需求向相對人請假，絕無同意申請人詹素貞
17 得請一整年會務假、不必對相對人提供勞務之意思。
18 詎料，申請人詹素貞利用林○○室長之善意，擅自將
19 林○○室長之捺印曲解為相對人同意申請人詹素貞得
20 預請一整年的會務假不必出勤，而今更變本加厲誣指
21 雙方間已形成「慣例」，相對人至感不平及憤慨！

22 (5) 退萬步言之，縱或把林○○室長之蓋印解釋為相對人
23 「同意」申請人取得 105 年 1 月 1 日至 107 年 12 月

1 31 日之全年度公假，惟相對人亦已屢屢明示反對申
2 請人詹素貞之 108 及 109 年度之全年度公假申請，並
3 經過證人林○○證述伊已把相證 11、相證 12 之申請
4 人詹素貞之 108 及 109 年度公假申請卡放回去工會請
5 假箱子、歸還給工會等語明確（參第 2 次調查紀錄第
6 10 頁第 14 至 21 行）。可證其他年度相對人顯未同
7 意，何來慣例之有！？

8 4. 謹將關於勞資間形成會務公假之「約定或慣例」之實務見
9 解查報如次：

10 (1) 對於工會幹部之會務假申請，公司方面必須有「明示
11 或默示同意」，始有「約定或慣例」可言，並不包括
12 單純沉默（附件 4，臺北高等行政法院 107 年訴字第
13 443 號判決）。

14 (2) 工會幹部之會務假申請之正當性，必須依賴假別、事
15 由、天數及相關證據判斷之。（附件 5，臺北高等行
16 政法院 102 年訴字第 375 號判決）。

17 (3) 工會幹部提出長期之會務假申請時，應提出相關證明
18 文件，並敘明其必須長期請公假始得辦理的具體會務
19 內容（附件 6，最高法院 91 年度台再字第 40 號判
20 決）。

21 5. 復查，申請人詹素貞 109 年 1 月 1 至至 12 月 31 日會務公
22 假申請，係緣起於申請人詹素貞於 108 年 11 月 26 日，以
23 遞送假卡之方式，向相對人預請次年的全年度假，經相

1 對人明示「不同意」後，申請人詹素貞復於同年 12 月 16
2 日再以相同方式申請相同期間之公假，相對人仍明示表
3 示「不同意」(參相證 11 之申請人詹素貞 108 年 11 月 26
4 日、12 月 16 日提出之公假申請卡中的二個日期，即
5 「11/26」及「12/16」)。此外，申請人詹素貞於申請 108
6 年全年度公假時，亦有類似情形。當時，申請人詹素貞
7 係於 107 年 12 月 13 日向相對人遞送假卡，而時任駐會常
8 務理事之彭泳綺並加註「TO：林室長，請人事主管或總
9 經理蓋章承認」，而相對人之人事主管林○○則在該假卡
10 中敘明「TO：理事長（即申請人詹素貞），駐會期間輪
11 值 3 個月（半日），其他時間請提出申請。」(參相證 12)
12 易言之，對於申請人詹素貞於 107 年 12 月 13 日所提出之
13 公假申請，相對人係僅同意申請人詹素貞於輪值駐會之
14 3 個月期間，得請半天之公假，超過此範圍則應另行申
15 請。

- 16 6. 據上，相對人係已明示反對申請人詹素貞預請 108 年、
17 109 年之全年度會務公假，自無所謂形成「約定或慣例」
18 同意可言。惟申請人詹素貞明知相對人不同意其 108
19 年、109 年全年度會務公假，竟仍繼續不出勤、不對相
20 對人提供勞務。更甚者，相對人基於善意及勞資和諧之
21 考量，在申請人詹素貞缺勤期間，仍繼續對其支付全
22 薪，詎料此種退讓竟被本件申請人執為「兩造間已形成約
23 定或慣例」之理由，相對人至感憤慨委屈。

1 7. 至於 107 年以前之申請人詹素貞之全年度公假申請，相
2 對人亦有表示不同意，惟因已歷時數年，目前已查無書
3 面紀錄，相對人甚感遺憾。惟退萬步言，縱或已查無如
4 相證 11、相證 12 之明示拒絕的書面證明資料，107 年之
5 前，相對人對於申請人詹素貞之公假申請至多亦屬「單純
6 沉默」，而非默示同意。蓋如附件 4 臺北高等行政法院
7 107 年訴字第 443 號判決見解：「縱使原告因顧慮勞資和
8 諧，未就參加人黃裕堂逕自全日駐會乙節予以扣薪、曠
9 職、考績等懲戒處分，然此亦僅屬消極未行使懲戒權之
10 情形，尚不得逕解為原告積極同意。」本件中，誠不因相
11 對人過去從未追究申請人詹素貞之缺勤問題、並仍給予
12 全薪之善意行為，而曲解相對人之真意，遽論兩造間已
13 經成「約定或慣例」。

14 8. 其次，申請人詹素貞自 99 年至今，均未到所屬之單位塗
15 裝一課出勤、對相對人提供勞務乙情，業經相對人於今
16 年（110 年）1 月 11 日之調查期日時陳述明確、且為申請
17 人詹素貞所不爭執。之所以形成如此「勞工極長時期不出
18 勤提供勞務、卻能領取全薪」之不合理現象，主因係出自
19 於相對人對於勞資和諧關係之錯誤期待，相對人原以為
20 退讓與妥協能換取本件申請人相對的善意，過去才從未
21 追究申請人詹素貞之缺勤問題、並仍給予全薪。惟按「徵
22 諸現行機關或企業員工請假之實務，如何特定或判讀員
23 工所請假期之正當性，原則上係依賴假別、事由、天數

1 及相關證據之提出為之...是參加人自 100 年 10 月起，幾
2 乎不曾提供勞務，自原裁決後，更得以不附理由長期請
3 假，實已脫逸勞工之身分，完全免除勞動契約提供勞務
4 之義務而仍享有對價給付，誠非勞動契約之本旨，且已
5 有悖應以誠實信用履行契約之私法自治重要原則，是否
6 得再以勞工團結權行使為名，正當化對雇主營業自由之
7 限制，亦非全然無疑。」業如附件 5 之臺北高等行政法院
8 102 年訴字第 375 號判決所述。而本件情形與上開高等法
9 院判決之案例事實幾乎如出一轍，申請人詹素貞 10 年來
10 透過工會以不釋明具體理由、不檢附具體資料之方式預
11 請一整年公假，且長期支領全薪，縱相對人未予追究，
12 惟申請人詹素貞現實上已脫逸勞工之身分，未對相對人
13 履行提供勞務之義務而仍享有對價給付，顯非雙方締結
14 勞動契約之本旨。而今申請人詹素貞更以利用相對人過
15 去之善意，穿鑿附會指稱雙方間已經形成會務公假之「約
16 定、慣例」云云，更託言勞工團結權，指控其過去年年支
17 付其全薪、卻未自申請人詹素貞獲得對待給付之相對人
18 有種種不法，實違法院之判決見解、亦顯失公道。

- 19 9. 綜上所述，形成會務假之「約定或慣例」要件，至少應有
20 僱主之明示或默示同意，而本案中相對人顯然無此同
21 意，亦不因相對人善意未追究申請人詹素貞之缺勤問
22 題，且善意支付全薪，即推論兩造間有此「約定或慣
23 例」，且本案申請人所主張「約定或慣例」（即申請人詹素

1 貞得向相對人預請一整年會務公假、並得領取全薪)」，

2 亦已全然剝奪相對人之勞務請求權，亦非適法、合理。

3 (三) 關於同意申請人詹素貞請每月 15 個工作日會務公假之理由
4 及依據：

5 1. 申請人詹素貞於申請民國 108 年全年度公假時，伊係於
6 民國 107 年 12 月 13 日向相對人遞送假卡，當時相對人之
7 人事主管林○○則在該假卡中敘明「TO：理事長（即申
8 請人詹素貞），駐會期間輪值 3 個月（半日），其他時間
9 請提出申請。」（參相證 12），業如前述。質言之，對於
10 駐會辦理會務之工會幹部，相對人係同意其於輪值駐會
11 之 3 個月期間，得請半天的會務假。

12 2. 申請人詹素貞以申證 3 之函文及相證 11 之公假申請卡向
13 相對人預請 109 年全年度之會務公假時，儘管相對人不
14 同意，惟亦同時考量申請人詹素貞身為工會理事長之會
15 務處理需求，亦宜給予適度期間的公假。從而，原本，
16 相對人欲比照前述「駐會期間輪值 3 個月（半日），其他
17 時間請提出申請」來處理申請人詹素貞之 109 年之公假申
18 請，惟相對人仍然基於最大的善意，不但把「駐會期間 3
19 個月」擴大到「全年 12 個月」，更把「半日（每個月工
20 作時數的一半）」，更擴大到「每月 15 個工作日（遠超過
21 每個月工作時數的一半）」。相對人內部討論本件之公假
22 範圍後，遂於 109 年 3 月 25 日以相證 2 之函文向申請人
23 傳達上情，再於同年 3 月 27 日又發出相證 3 之函文，載

1 明「歡迎貴工會、詹理事本件公假申請進行協商，也請工
2 會和詹理事長提出協商方案」，明確表示「每月 15 個工
3 作日」之方案亦可以再協商。

- 4 3. 相對人原本以為，在申請人詹素貞取得「每月 15 個工
5 作日公假、並得自由挪移分配」相對人方案後，應該會欣然
6 同意或是提出其他調整方案，畢竟和實務上曾發生過的
7 會務假爭議案例對比，甚少有勞方取得每年多達 180 工
8 作日（本件為 15 日×12 月=180 工作日，以每年 245 後工
9 作日計算，本件公假比例高達 73.4%）的公假仍產生爭議
10 的案例，但相對人提出此方案之後，申請人詹素貞仍然
11 堅持伊有權取得全年度之公假，分毫不讓，至今反以相
12 對人破壞勞工團結權為理由，對相對人提出種種控訴，
13 相對人至感無奈。

14 （四）相對人發出之相證 2（即申證 5-1）之函文是否針對申請人
15 之團體協商：

- 16 1. 首先，對於申請人詹素貞於 108 年 11 月 26 日所提出之
17 109 年之全年度公假申請，相對人已於其假卡上明示「不
18 同意」，其復於 12 月 16 日再次提出相同申請，相對人依
19 然明確表示「不同意」。自此，關於申請人詹素貞於 109
20 年得請之公假日數，因雙方未達成合理，即進入未定狀
21 態。質言之，既然本件的公假日數尚待協議，自無相對
22 人方面所提出之公假方案係屬申請人所謂的「限制」或「報
23 復」可言。儘管如此，而申請人詹素貞自 109 年 1 月起仍

擅自繼續缺勤、不對相對人提供任何勞務。

2. 經查，相對人之所以於 109 年 3 月下旬，始就申請人詹素貞之會務假申請發出相證 2 之函文，主要係同年 1 至 3 月間，有下述更重要之諸多公務需要優先處理，包括：
- 1、年終協商會協會 5 次交涉，事前會議達 4 回【19/12 月末~20/1/17】、2、VOC 防制設備導入決裁【19/12 月~20/4 月】、3、人事考核評價整理、年終計算【19/12/25~20/1/10】、4、國瑞汽車 RRCI 目標值報告資料作成【19/12/1~18】、5、TGOP（日本）自動檢查機導入原價低減【19/12 月~20/3 月】、6、原價低減（土台會議）每周四檢討會【1~3 月每週 1 回 3 小時】、7、2020 年度利益計劃【20/1 月~2/22】、8、春假【1/23~2/2】、9、社內新冠肺炎實施辦法作成及對應【2 月~3 月】、10、新冠肺炎影響海外調達部品，調達品對策檢討，中國武漢、廣州、美國、泰國、馬來西亞【2/6~3 月末】、11、赴日實習生回國相關資料對應【2~4 月頻度:月 1 回】、12、日本 TGOP 社支援人員，後鳥先生來社對應【2/24~3/1】、13、赴日實習生食、衣、住、行問題點與日方連絡【1~4 月頻度:週 1 回】、14、主要客戶國瑞收益改善會資料作成【2/26、3/11、3/18】等等，若本件申請人對上述事務有所爭執，相對人願再提出相關資料。
3. 質言之，申請人詹素貞之公假爭議，在相對人公司並非一天二天之問題，而上開十幾項公司業務相比，處理

1 申請人詹素貞之公假，顯非更為重要，況且，相對人內
2 部討論如何處理申請人詹素貞之公假，也需要時間。從
3 而，相對人優先處理上開公司之重要公務之後，於民國
4 109 年 3 月下旬對申請人方面發出相證 2 之函文，亦符合
5 常理。

- 6 4. 本件申請人一再強辭主張相證 2 之函文係對於申請人方
7 面團體協商之「報復」、「限制」云云，惟亦如相對人一
8 再陳明者，申請人詹素貞於 109 年得取得之公假日數，
9 仍屬未定，申請人詹素貞未具有任何既得權利，何來「報
10 復」、「限制」可言？況且，申請人詹素貞要求「全年公
11 假、同時支領全薪」，從勞動契約之角度觀之，不啻屬於
12 「100%偏向勞工利益、100%不利資方」之極不平等條
13 件、莫此為甚，此等對資方極度苛刻之條件，卻被網綁
14 於「勞動團結權」的大旗之下用以聲討相對人，實非合
15 理。

16 (五) 相對人扣發申請人詹素貞之職務津貼係合法合理：

- 17 1. 按相對人「津貼發放規定辦法」(相證 4) 中有以下規定：
18 「3-1 職務津貼支付【(含)班長代理以上人員】之津
19 貼。」、「1.塗裝支付塗裝人員(密閉室)針對塗料配合
20 等作業人員。」由於申請人詹素貞在相對人公司之職級係
21 班長，又申請人詹素貞係屬塗裝室之作業人員，從而本
22 件所涉及之津貼即屬上開「職務津貼」。又職務津貼必須
23 係實質上確有擔任該職務始有領取之資格，合先敘明。

1 2. 查相對人於 109 年 3 月發函給申請人詹素貞，明確傳達
2 「兩造間不在所謂『全年公假之慣例』」及「同意申請人
3 詹素貞於每月 15 個工作日範圍內自由安排會務假」等
4 情，業如前述，惟申請人詹素貞仍堅持己見，一方面，
5 伊於同年 3 月 31 日向新竹縣政府提出勞資爭議調解，經
6 109 年 5 月 4、5 月 28 日兩次調解，雙方仍未能就申請人
7 詹素貞之會務假事宜達成協議（詳申證 7 號之 109 年 5
8 月 28 日新竹縣勞資爭議調解紀錄）。另一方面，申請人
9 詹素貞於同年 4 月起，終於開始在超過相對人同意之公
10 假範圍之日打卡出勤。

11 3. 然而，相對人發現，申請人詹素貞在相對人公司出勤
12 後，從未到其所屬的塗裝室進行相關作業，除有相證 5
13 之「塗裝室日報表」可資證明外，塗裝室之朱○○室長及
14 其他同塗裝室之員工亦得證明。相對人遂向申請人詹素
15 貞發出 109 年 6 月 2 日電子郵件（相證 6）、109 年 8 月
16 28 日電子郵件提醒（相證 7）。由於相對人已同意申請人
17 詹素貞每月取得 15 個工作日之公假，且得自由挪移分
18 配，每個月剩下的工作日實已屈指可數，惟申請人詹素
19 貞依然不願到所屬的塗裝室提供勞務，實屬曠職。惟即
20 使如此，相對人仍基於善意，未以曠職處理，而仍給付
21 全薪、僅停發申請人詹素貞之職務津貼，自屬合法合
22 理。

23 （六）答辯聲明：駁回申請人之裁決申請。

1 (七) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

2 三、雙方不爭執之事實：

3 (一) 申請人詹素貞於 98 年 11 月 21 日至 101 年 12 月 28 日擔任
4 申請人工會第 5 屆常務理事。101 年 12 月 29 日至 109 年 12
5 月 18 日擔任申請人工會第 6 屆及第 7 屆理事長。109 年 12
6 月 19 日迄今擔任申請人工會副理事長。

7 (二) 申請人詹素貞於 99 年 1 月 15 日至 107 年 3 月 22 日擔任新
8 竹縣產業總工會第 5 屆及第 6 屆理事長。

9 (三) 申請人工會於 99 年 12 月 16 日發函請相對人准申請人詹素
10 貞 100 年 1 月 3 日至 102 年 1 月 27 日之會務公假、101 年
11 12 月 27 日發函請相對人准申請人詹素貞 102 年 1 月 28 日
12 至 103 年 1 月 31 日之會務公假、103 年 3 月 12 日發函請相
13 對人准申請人詹素貞 103 年 3 月 15 日至 103 年 12 月 31 日
14 之會務公假、103 年 12 月 22 日發函請相對人准申請人詹素
15 貞 104 年 1 月 1 日至 104 年 12 月 31 日之會務公假、104 年
16 12 月 22 日發函請相對人准申請人詹素貞 105 年 1 月 1 日至
17 105 年 12 月 31 日之會務公假、105 年 12 月 26 日發函請相
18 對人准申請人詹素貞 106 年 1 月 1 日至 104 年 12 月 31 日之
19 會務公假、106 年 12 月 18 日發函請相對人准申請人詹素貞
20 107 年 1 月 1 日至 107 年 12 月 31 日之會務公假、107 年 12
21 月 13 日發函請相對人准申請人詹素貞 108 年 1 月 1 日至 108
22 年 12 月 31 日之會務公假（申證 1、1-1 及 1-2）。

23 (四) 申請人工會於 108 年 11 月 26 日及 12 月 16 日發函請相對人

- 1 准申請人詹素貞 109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日之會務
2 公假（申證 3-1 及 3-2）。
- 3 （五）申請人工會於 108 年 12 月 21 日召開會員大會，於提案第七
4 案決議由常務理事詹素貞、沈源新及彭泳綺作為團體協約
5 工會代表（申證 20-2）。
- 6 （六）申請人工會於 109 年 3 月 23 日發函通知相對人進行團體協
7 約協商，並檢附團體協約之內容（申證 4-1）。
- 8 （七）相對人於 109 年 3 月 25 日發函通知申請人詹素貞自 109 年
9 4 月 1 日至 110 年 3 月 31 日每月僅得請 15 個工作日之會務
10 公假，超過部分歉難同意（申證 5-1）。
- 11 （八）申請人工會於 109 年 3 月 26 日發函通知相對人自 99 年 1 月
12 起相對人均有核准申請人詹素貞全日駐會之會務公假，相
13 對人僅准予申請人詹素貞每月僅得請 15 個工作日之會務公
14 假構成不當勞動行為（申證 5-2）。
- 15 （九）相對人於 109 年 3 月 27 日發函通知申請人工會及申請人詹
16 素貞，相對人與工會間未有理事長得全日駐會之會務公假
17 之慣例及約定（相證 3）。
- 18 （十）相對人於 110 年 3 月 31 日寄發存證信函予申請人工會，重
19 申申請人詹素貞每月會務公假日數有限制（申證 5-3）。
- 20 （十一）申請人工會於 110 年 4 月 1 日發函相對人表示相對人已片
21 面更改工會理事長之會務公假，並通知已申請勞資爭議調
22 解（申證 5-4 及 5-5）
- 23 （十二）兩造於 109 年 4 月 13 日及 6 月 15 日進行團體協約協商會

1 議（申證 4-2 及 4-3）。

2 （十三）兩造於 109 年 5 月 4 日及 28 日於新竹縣縣政府就工會理
3 事長會務公假爭議調解不成立（申證 7）。

4 （十四）申請人工會於 109 年 6 月 1 日發函請相對人准申請人詹素
5 貞 109 年 6 月 1 日至 109 年 12 月 31 日之會務公假（申證
6 8-1 及 8-2）。

7 （十五）相對人於 109 年 6 月 3 日公告每月准申請人詹素貞 15 日
8 之會務公假，已相當於一年有 73.47%工作時間請公假，並
9 要求同仁評斷（申證 9-1）。

10 （十六）申請人工會於 109 年 6 月 5 日發函通知相對人 109 年 6
11 月 3 日之公告已有妨礙工會運作及分化工會會員團結（申證
12 9-2）。

13 （十七）申請人工會於 109 年 8 月 10 日召開理事會於提案九決議
14 修正團體協約第 1 條內容為：「理事長全日公假處理會務，
15 另理事長與兩位副理事長輪流半日駐會公假處理會務。」
16 （申證 21-3）。

17 （十八）相對人於 109 年 8 月 28 日寄發電子郵件通知申請人詹素
18 貞每月僅得請 15 日會務公假，其餘時間應出勤（申證
19 10-1）。9 月 15 日再以電子郵件通知停發申請人職務津貼
20 （申證 10-4）。

21 （十九）相對人於 109 年 10 月至 110 年 2 月，每月扣發申請人詹
22 素貞職務加給各 1,800 元。

23 （二十）申請人詹素貞自 99 年至 110 年 1 月 11 日未曾至所屬單位

1 塗裝一課出勤提供勞務，且自 99 年至 109 年 9 月均給予其
2 全薪，亦未曾給予記曠職等不利益處分。

3 (二十一) 相對人就申請人提出附表所示會務假起迄日期均不
4 爭執。

5 四、本案爭點：

6 (一) 申請人工會與相對人間有無使申請人工會理事長取得全年
7 辦理會務之會務公假之慣例？

8 (二) 相對人自 109 年 10 月至 110 年 2 月，每月扣發申請人詹素
9 貞職務加給各 1,800 元，是否構成團體協約法第 6 條第 1
10 項、工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞
11 動行為？

12 五、判斷理由：

13 本會審酌卷內相關事證及雙方於歷次調查會議陳述，判斷相對
14 人相對人自 109 年 10 月至 110 年 1 月，每月扣發申請人詹素貞
15 職務加給各 1,800 元，構成團體協約法第 6 條第 1 項、工會法
16 第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為：

17 (一) 申請人工會與相對人間已有使申請人工會理事長長年有整
18 年度會務公假之慣例：

- 19 1. 按「按慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞
20 資關係安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以
21 尊重而有拘束雙方之效力。惟雇主如因情事變更或經營
22 管理上所必要，欲變更慣例時，即應說明理由並透過協
23 商之方式，尋求與工會達成協議(參見菅野和夫，勞働法

第十一版補正版、第 990、991 頁，2017 年 2 月）。若經充分之協商仍未能達成協議，雇主即單方為變更慣例內容之行為，苟該變更之內容確屬雇主為因應經營管理上之重大困難而採取之必要手段，且未逾合理之範圍時，即不能據此遽謂雇主所為變更慣例之行為具有不當勞動行為之動機。」(本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定意旨參照)。據此倘勞資雙方已有多年慣行之慣例，雙方已可信賴彼此間確有核給會務公假之特定模式，即應尊重該慣例之存在，雇主不得片面變更既有之慣例，否則即可能構成不當勞動行為。

2. 查本件申請人主張自 99 年 1 月 15 日至 108 年間相對人未曾函覆不准假而記曠職、扣薪，再將假卡函送相對人人事進行登錄，可見相對人均准假，並無疑義。申請人對此行之多年經過，應存有勞資慣例合理信賴，相對人與申請人詹素貞間已有請全年會務公假之勞資約定與慣例。相對人則抗辯申請人詹素貞於擔任相對人工會理事長期間，每月（或每年）得請多少日之會務假一節，申請人與相對人間從未有任何約定或「慣例」，從而，申請人詹素貞就其會務假之申請，自應事先與相對人協商，取得相對人同意之後，始能適法取得公假。如申請人詹素貞每年均得取得請全年度會務公假之權利，等同於無需提出任何勞務給付即可獲得報酬。

3. 惟查相對人代理人於本會 110 年 1 月 11 日第 1 次調查會

1 議時陳稱：「(問：請問相對人，對於申請人詹素貞從 99
2 年至 108 年年底都未出勤之情形，是否爭執?)從 99 年
3 至今，申請人詹素貞都沒有到所屬單位塗裝一課出勤，
4 對相對人提供勞務。從相證 1 可知，申請人詹素貞從 109
5 年 4 月份才開始打卡，但並未到塗裝一課提供勞務，表
6 示申請人詹素貞知道相對人公司同意每月 15 個工作日會
7 務公假範圍內，才可以請會務公假。在 109 年 4 月份之前
8 申請人詹素貞是沒有打卡、也未出勤，雖然偶爾會來公
9 司開會，但也沒有打卡，也不是提供勞務。因為相對人
10 公司是日商，主管是日本人輪派，過往主管基於和諧，
11 在其輪調任內不願意與工會發生對抗，但不代表是全日
12 准假。」(請見該筆錄第 19 頁第 24 行起)，嗣於本會 110
13 年 1 月 26 日第 2 次調查會議時陳稱：「相對人自 99 年至
14 今(109 年 10 月)對於申請人詹素貞均給付全薪，也沒
15 有給予記曠職等任何不利處分，惟此種做法是基於勞資
16 和諧所為之退讓，並非指相對人同意申請人詹素貞預請
17 一整年會務公假。」(請見該筆錄第 4 頁第 7 行起)，可
18 知申請人詹素貞自 99 年起至本件相對人於 109 年 10 月扣
19 發其職務加給 1,800 元止之期間，申請人詹素貞均未向相
20 對人提供勞務，而相對人仍持續發給申請人詹素貞薪
21 資，且就其未出勤提供勞務之行為亦未有扣薪或記曠職
22 等不利益處分。

23 4. 次查申請人詹素貞於 98 年 11 月 21 日至 101 年 12 月 28

1 日擔任申請人工會第 5 屆常務理事，101 年 12 月 29 日至
2 109 年 12 月 18 日擔任申請人工會第 6 屆及第 7 屆理事
3 長。而申請人工會分別於 99 年 12 月 16 日發函請相對人
4 准申請人詹素貞 100 年 1 月 3 日至 102 年 1 月 27 日之會
5 務公假、101 年 12 月 27 日發函請相對人准申請人詹素貞
6 102 年 1 月 28 日至 103 年 1 月 31 日之會務公假、103 年
7 3 月 12 日發函請相對人准申請人詹素貞 103 年 3 月 15 日
8 至 103 年 12 月 31 日之會務公假、103 年 12 月 22 日發函
9 請相對人准申請人詹素貞 104 年 1 月 1 日至 104 年 12 月
10 31 日之會務公假、104 年 12 月 22 日發函請相對人准申請
11 人詹素貞 105 年 1 月 1 日至 105 年 12 月 31 日之會務公假、
12 105 年 12 月 26 日發函請相對人准申請人詹素貞 106 年 1
13 月 1 日至 104 年 12 月 31 日之會務公假、106 年 12 月 18
14 日發函請相對人准申請人詹素貞 107 年 1 月 1 日至 107
15 年 12 月 31 日之會務公假、107 年 12 月 13 日發函請相對
16 人准申請人詹素貞 108 年 1 月 1 日至 108 年 12 月 31 日之
17 會務公假（申證 1、1-1 及 1-2），可知申請人工會自 99
18 年 12 月起均於每年年底發函相對人請准申請人詹素貞之
19 會務公假，且相對人於 110 年 2 月 3 日之勞資爭議陳述
20 （四）書狀主張：「關於申請人詹素貞於補充理由二書之
21 『附表』所主張之歷年來請會務假之起迄期間，相對人因
22 無保留申請人的函文複本，目前已無從核對。惟相對人
23 不欲耗用貴部寶貴之行政資源，故就該附表所示之起迄

1 日期，謹不爭執。」等語，而申請人所提出之附表內容係
2 自 99 年至 108 年間申請人詹素貞會務公假之起迄時間，
3 內容多為整年度之會務公假，顯見相對人於 99 年至 108
4 年之 10 年期間，均有同意給予申請人工會理事長即申請
5 人詹素貞整年度之會務公假，洵堪認定。再者，申請人工
6 會於 108 年 11 月 26 日及 12 月 16 日發函請相對人准申請
7 人詹素貞 109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日之會務公假
8 （申證 3-1 及 3-2），109 年 6 月 1 日發函請相對人准申
9 請人詹素貞 109 年 6 月 1 日至 109 年 12 月 31 日之會務公
10 假（申證 8-1 及 8-2），相對人雖遲於 109 年 3 月 25 日發
11 函通知申請人詹素貞自 109 年 4 月 1 日至 110 年 3 月 31
12 日每月僅得請 15 個工作日之會務公假，超過部分歎難同
13 意（申證 5-1），惟申請人詹素貞於收受該函文後仍持續
14 處於未向所屬單位塗裝一課出勤之狀態，相對人對此亦
15 未對申請人詹素貞有為記曠職或其他不利益處分，益見
16 申請人詹素貞仍持續循過往兩造就申請人工會理事長有
17 整年度會務公假之慣例而請會務公假。

- 18 5. 末查相對人雖辯稱申證 2 之公假申請卡上雖有相對人
19 人事主管「林○○」室長之蓋印，惟林○○室長之所以在申
20 請人詹素貞之公假卡上蓋印，乃係善意信任身為工會理
21 事長即申請人詹素貞應會適度安排會務假、也會事先提
22 出具體的會務需求向相對人請假，絕無同意申請人詹素
23 貞得請一整年會務假、不必對相對人提供勞務之意思，

1 然相對人人事主管林○○於本會 110 年 1 月 26 日第 2 次
2 調查會議證稱：「(問：(提示申證 2-1) 請問證人，是否
3 知悉該文書用於何處？人事單位登錄欄位上之「林○○」
4 印文為何人用印？簽核欄簽名者為何人？簽名後是否即
5 同意請假？簽核欄旁均有蓋章之意思為何？)一、該文書
6 是理監事會務公假請假卡，是我本人蓋章，蓋此章意思
7 是公司當初跟申請人工會協商，工會幹部請假由公司人
8 事作為窗口，我在上面蓋章是表示收到申請人工會公假
9 的申請，我收到後會送交給請假人的主管。二、我確認
10 申證 2-1 第 1 頁簽核欄之經(副)理簽名的是申請人主管
11 黃○○副理，第 2 頁簽核欄之課(副)長簽名的是申請人
12 主管朱○○，該簽核欄只要是請假人的課長級以上主管
13 一人簽核即可，不用最高主管簽核。黃○○、朱○○在
14 上面簽名或蓋章的意思我不清楚，我沒有詢問過該 2
15 人。該 2 人在簽名後送到我這裡，我認為就是主管核准
16 請假。三、簽核欄旁均有蓋章之意思為主管在簽核欄簽
17 名後送回人事室，人事室承辦人就會在簽核欄旁邊蓋
18 章，表示收到然後將請假日期、時數、請假人等資料輸
19 入人事考勤系統。」(請見該筆錄第 7 頁第 8 行起)及
20 「(問：申請人詹素貞自 99 年起就長期不出勤提供勞務，
21 公司為何一直未對其扣薪或記曠職？)公司員工發薪水及
22 曠職紀錄是由我的部屬登載，他在登載或發放前會問過
23 我的意見。公司基於勞資和諧，希望與工會有良好關

1 係，因此我人事窗口就沒有多加干預(扣薪、記曠職)。」

2 (請見該筆錄第 9 頁第 17 行起)，證人林○○既稱 103
3 年至 105 年及 106 年至 107 年之會務公假申請卡上之核
4 章，其認為即代表主管黃○○、朱○○已同意該假卡上
5 整年度之會務公假，且公司基於勞資和諧，希望與工會
6 有良好關係，因此證人林○○就沒有多加干預而對申請
7 人詹素貞扣薪、記曠職，可知申請人工會與相對人間確
8 有使申請人工會理事長長年有整年度會務公假之慣例。

9 (二) 相對人自 109 年 10 月至 110 年 1 月，每月扣發申請人詹素
10 貞職務加給各 1,800 元，構成團體協約法第 6 條第 1 項、工
11 會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款之不當勞動行為：

- 12 1. 按「團體協約法第 6 條第 1 項前段課予勞資雙方誠信協商
13 之義務，亦即勞資雙方進入團體協約協商程序後，雙方
14 需秉持誠信原則進行協商。而團體協約協商之主體為工
15 會與雇主，協商過程中，自應互以他方為協商對象，方
16 符合團體協商、協約自治之真諦。團體協商是一種勞雇
17 間共同決定勞動條件的過程，勞雇雙方對於協商中之勞
18 動條件，不僅負有須積極地透過團體協商來決定勞動條
19 件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義
20 務。因之，雇主在協商過程中若未充分地與工會進行協
21 商，便單方地表明實施己方方案、片面決定或變更勞動
22 條件，應解為係違反誠信協商義務。」(本會 103 年勞裁
23 字第 23 號裁決決定意旨參照)。

1 2. 次按「工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱「工會活動」範
2 圍為何？相關法規並未加以定義。憲法同盟自由之基本
3 權，不僅對於同盟之自由與存續加以保障，更賦予工會
4 同盟之行動權，此一權利在勞方稱為「工會行動權」，泛
5 指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的而
6 具有必要性之一切集體行動，包括「爭議行為」及（為維
7 護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的所為）「爭議行
8 為以外」之一切集體行動。」（臺北高等行政法院 104 年
9 訴字第 389 號判決意旨參照），同理同為勞動三權之團體
10 協商權，於工會對雇主提出團體協約協商過程，此亦屬
11 工會活動之範疇。

12 3. 查申請人工會於 109 年 3 月 23 日對相對人提出團體協約
13 協商之請求，並檢附團體協約協商條文，其中第 1 條內
14 容登載：「理事長全日公假處理會務，另理事長與兩位副
15 理事長輪流全日駐會公假處理會務。」（申證 4-1），而相
16 對人雖辯稱申證 5-1 之 109 年 3 月 25 日函文並非針對申
17 請人工會之申證 4-1 請求與相對人進行團體協商之函文，
18 而僅係因相對人於 109 年 1 至 3 月間，有下述更重要之諸
19 多公務需要優先處理，包括：1、年終協商會協會 5 次交
20 涉，事前會議達 4 回【19/12 月末~20/1/17】、2、VOC 防
21 制設備導入決裁【19/12 月~20/4 月】、3、人事考核評價
22 整理、年終計算【19/12/25~20/1/10】、4、國瑞汽車
23 RRCI 目標值報告資料作成【19/12/1~18】、5、TGOP（日

1 本) 自動檢查機導入原價低減【19/12 月~20/3 月】、6、
2 原價低減(土台會議)每周四檢討會【1~3 月每週 1 回 3
3 小時】、7、2020 年度利益計劃【20/1 月~2/22】、8、春
4 假【1/23~2/2】、9、社內新冠肺炎實施辦法作成及對應【2
5 月~3 月】、10、新冠肺炎影響海外調達部品，調達品對
6 策檢討，中國武漢、廣州、美國、泰國、馬來西亞
7 【2/6~3 月末】、11、赴日實習生回國相關資料對應【2~4
8 月頻度:月 1 回】、12、日本 TGOP 社支援人員，後鳥先
9 生來社對應【2/24~3/1】、13、赴日實習生食、衣、住、
10 行問題點與日方連絡【1~4 月頻度:週 1 回】、14、主要客
11 戶國瑞收益改善會資料作成【2/26、3/11、3/18】，導致
12 遲未回覆申請人工會之申證 3-2 於 108 年 12 月 16 日發函
13 相對人請准給予申請人詹素貞 109 年 1 月 1 日至 12 月 31
14 日之會務公假，並遲至 109 年 3 月 25 日始有空回覆申請
15 人工會 108 年 12 月 16 日函文之請求云云，惟觀諸兩造往
16 來函文之時序，相對人於申請人工會於 109 年 3 月 23 日
17 對相對人提出團體協約協商之請求，相對人旋於 2 日後
18 即函覆申請人工會及其理事長即申請人詹素貞，內容著
19 重於拒絕申請人工會理事長全年辦理會務公假，每月僅
20 有 15 日會務公假之限制，相對人於 109 年 3 月 25 日顯係
21 針對申請人工會於 109 年 3 月 23 日之團體協約協商請求
22 而來，相對人上開辯解難以採信。

23 4. 次查相對人於兩造團體協約協商期間，申請人工會內部

於 109 年 8 月 19 日召開理事會於提案九決議修正團體協約第 1 條內容為：「理事長全日公假處理會務，另理事長與兩位副理事長輪流半日駐會公假處理會務。」（申證 21-3），斯時尚處於討論團體協約條文內容期間，相對人即急於 109 年 8 月 28 日再行寄發電子郵件重申申請人詹素貞每月僅有 15 日會務公假（申證 10-1），並於 9 月 15 日復以電子郵件通知停發申請人職務津貼（申證 10-4），惟兩造間既尚處於團體協約協商期間，相對人有消極不得單方面變更勞動條件之義務，且本會業已認定申請人工會與相對人間就申請人工會理事長有全年度會務公假，而是否給予全年度之會務公假，亦將影響會務公假期間申請人之薪資等勞動條件如何給予，此均屬團體協約協商期間，申請人工會與相對人間應妥善商議之勞動條件，然相對人在協商過程中若未充分地與工會進行協商，便單方地表明實施己方方案、片面決定或變更勞動條件，將申請人工會理事長詹素貞原享有之全年會務公假限縮僅得於每月 15 日範圍內請會務公假，並進而扣發申請人詹素貞原每月可得之職務加給 1,800 元，應解為相對人係違反誠信協商義務，片面變更既有之勞動條件而非以協商方式為之，已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務，構成不當勞動行為。又相對人明知申請人詹素貞斯時為申請人工會理事長，為工會幹部之一，且同時為團體協約協商代表，而團體協商亦屬工會

活動之一環，相對人於協商期間就申請人工會理事長及團體協約協商代表之會務公假予以大幅度縮減並進而予以扣發職務加給 1,800 元，顯係針對申請人擔任工會職務及團體協約協商代表所為之不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款之不當勞動行為。然有關相對人係早於 109 年 3 月 25 日即以豐裕人事字第 1090325001 號函（申證 5-1）通知申請人工會及申請人詹素貞自 109 年 4 月起每月僅得於 15 個工作日內請會務假之部分，此已逾 90 日之申請裁決期間，應不予受理，已如前述，不再贅述。

（三）相對人自 109 年 10 月至 110 年 1 月，每月扣發申請人詹素貞職務加給各 1,800 元，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按「按 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，其第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，無庸再個別證明雇主是否有積極之意思，此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項

第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。」(最高行政法院 102 年判字第 563 號、106 年度判字第 222 號判決意旨可參)。

2. 查本會前已認定相對人自 109 年 10 月至 110 年 1 月，每月扣發申請人詹素貞職務加給各 1,800 元之行為構成團體協約法第 6 條第 1 項之違反誠信協商義務及工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款之不當勞動行為，已如前述，該行為顯然直接影響勞工不願參與申請人工會活動，甚至影響加入申請人工會、擔任工會職務之意願，造成寒蟬效應，已不當影響申請人工會之組織與活動，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、救濟命令部分：

- (一) 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情

1 形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確
2 認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會
3 法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理
4 法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即
5 救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必
6 要、相當為其裁量原則，先予敘明。

7 （二）本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人自 109 年 10
8 月至 110 年 1 月，每月扣發申請人詹素貞職務加給各 1,800
9 元，構成團體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項
10 第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為，並命相對人應於
11 本裁決決定書送達翌日起 7 日內給付申請人詹素貞 7,200
12 元，已足以使相對人警惕，符合樹立該當事件之公平勞資
13 關係所必要、相當，毋庸再依據勞資爭議處理法第 51 條第
14 2 項命相對人「應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，於
15 公司網站之首頁訊息公告區以標題『勞動部不當勞動行為裁
16 決決定書 109 年勞裁字第 53 號』提供連結或下載之方式，
17 將本裁決決定主文及如附件啟事以標楷體 26 號字型公告 30
18 日以上，並將公告事證存查。」之處分，爰駁回此部分之請
19 求，並裁決如主文所示。

20 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後
21 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

22 八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞
23 資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條規定，裁決如主文。

1 勞動部不當勞動行為裁決委員會
2 主任裁決委員 黃程貫
3 裁決委員 康長健
4 林佳和
5 蔡崧萍
6 蔡志揚
7 侯岳宏
8 林垵君
9 張國璽
10 徐婉寧
11 吳慎宜
12 中 華 民 國 1 1 0 年 4 月 1 6 日
13 如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書正本送達之次日起 30 日
14 內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部(臺北市中正區館前路 77
15 號 9 樓)向行政院提起訴願。
16 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款及團體協約法第 6 條第
17 1 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日
18 起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起
19 行政訴訟。